

# CIAFT♀

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



Rapport annuel **23**  
**24**

# CIAFT♀

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

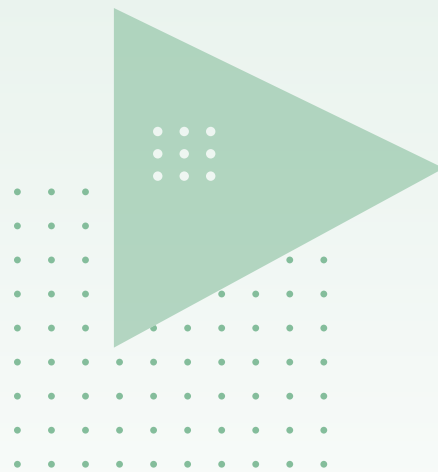
Fondé en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est un organisme de référence au Québec en matière de droit du travail des femmes. Il est composé de groupes et de personnes qui oeuvrent dans les domaines de l'accès et du maintien des femmes au travail.

Depuis sa création, le CIAFT soutient fermement que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. Dans cette perspective, sa mission est d'oeuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures qui permettent de répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Les membres du CIAFT proviennent de différentes instances, principalement des milieux communautaires d'intégration au marché du travail, de comités de condition féminine, d'organisations syndicales et d'organisations féministes régionales et nationales. Ensemble, nos actions visent à améliorer les conditions socio-économiques des femmes et assurer la prise en compte des réalités et des besoins de chacune d'elles en matière d'emploi.



# Table des matières



4

Mot de la présidence et  
de la direction

5-6

Portrait du conseil  
d'administration et de  
l'équipe

7

**ENJEU 1**  
Valorisation et  
développement des emplois  
occupés par les femmes

12

**ENJEU 2**  
Le CIAFT: un leader influant et  
incontournable

30

**ENJEU 3**  
Une gouvernance forte,  
cohérente et inclusive

33

Liste de nos membres  
Nos bailleurs et nos  
partenaires





## Mot conjoint de la présidente et de la directrice générale

C'est avec un réel plaisir que nous vous présentons le rapport d'activités du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) pour l'année 2023-2024. Cette période a permis des avancées remarquables et des défis relevés avec résilience et détermination, traduisant notre engagement envers l'excellence et l'innovation.

Ce rapport illustre une année exceptionnelle pour le CIAFT, témoignant de la synergie entre progrès et persévérance. Ce rapport reflète l'engagement de l'équipe envers des valeurs qui nous propulsent vers l'avant. Les initiatives stratégiques mises en œuvre ont consolidé notre position de leader influent et ont marqué des progrès significatifs dans la réalisation de notre mission.

La clôture de certains programmes et le lancement de projets novateurs nous positionnent idéalement pour aborder la nouvelle année avec l'ambition de dynamiser notre environnement de travail par des partenariats enrichissants, favorisant l'inclusion et inspirant nos collaboratrices.

Par ailleurs, nous tenons à saluer l'engagement des travailleuses, dont la contribution a été cruciale pour faire avancer les droits des femmes dans le monde professionnel. Leur travail, combiné au soutien de nos alliées, des militantes, des membres, des administratrices, des partenaires et des mécènes, a été la méthode de notre succès. Les réalisations que nous vous présentons sont le fruit d'un travail d'équipe passionné et déterminé.

Nous exprimons également notre reconnaissance à toutes celles qui ont contribué à notre essor: chercheuses, professeures, spécialistes, collaboratrices, sans oublier nos bailleurs de fonds privés et publics, fournissant un soutien constant et participant activement à notre développement. Cette collaboration nous a permis de surmonter les obstacles et de saisir les opportunités, jetant ainsi les bases d'un avenir prometteur.

Nous sommes fières de vous présenter ce rapport qui retrace non seulement les succès qui ont jalonné notre parcours, mais esquisse également nos ambitions futures. Bien que certaines initiatives soient encore en cours de développement, prévues pour l'exercice 2024-2025, elles s'annoncent comme des contributions majeures à notre cause, promettant d'apporter un apport significatif à notre mission. Nous vous invitons à le parcourir pour découvrir les réalisations qui ont marqué notre histoire et les projets passionnants qui nous attendent.

*Judith Gaudreault*

Présidente du CA

*Colette Cummings*

Directrice générale



# Portrait du conseil d'administration et de l'équipe

## Membres du conseil d'administration 2023-2024



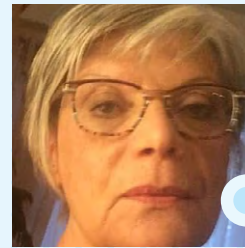
Judith  
Gaudreault  
Présidente



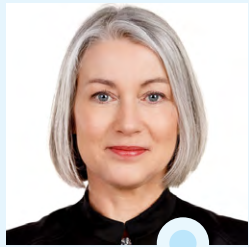
Lyne  
Laplante  
Vice-présidente



Martine  
Bégin  
Secrétaire-trésorière



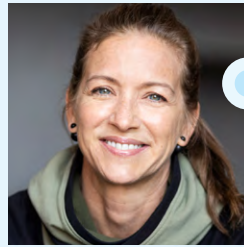
Moscha  
Yannissi  
Administratrice



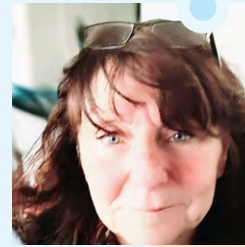
Annie Jean  
Administratrice



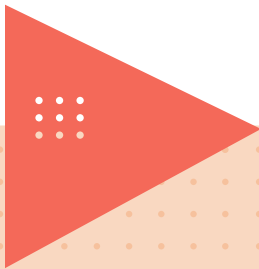
Céline  
Montesinos  
Administratrice



Stéphanie  
Lévesque  
Administratrice



Sylvie Ostigny  
Administratrice



## Membres de l'équipe 2023-2024



**Colette Cummings**  
Directrice générale



**Adénikè Adedjouma**  
Adjointe administrative



**Marianne Lapointe**  
Responsable de dossiers



**Ikrame Rguioui**  
Coordonnatrice du CCF



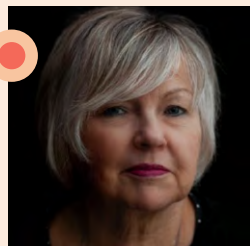
**Aimée You**  
Responsable des communications



**Mireille N'Gouan**  
Responsable de la comptabilité



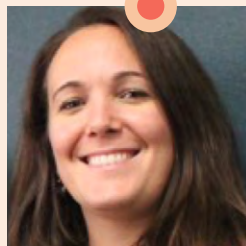
**Enora Douguet**  
Responsable de dossiers en équité salariale



**Suzanne Ramsay**  
Directrice par intérim jusqu'en juin 2024



**Marie-Hélène Verville**  
Responsable de dossiers jusqu'au 12 février 2024



**Corynne Laurence Ruel**  
Coresponsable de dossiers jusqu'au 31 mars 2024

## Enjeu 1

# Valorisation et développement des emplois occupés par les femmes



## Favoriser le développement et la valorisation des emplois à prédominance féminine et l'amélioration de leurs conditions de travail

Les métiers majoritairement féminins (MMF) sont souvent sous-valorisés par rapport à leurs homologues masculins. Malgré les progrès réalisés dans la lutte pour l'égalité des genres, les écarts salariaux persistent non seulement à l'intérieur des professions, mais également entre les métiers considérés comme équivalents. Cette disparité salariale ne rend pas compte des réelles difficultés et qualifications requises par ces emplois. Il est essentiel de reconnaître l'importance vitale de leur contribution à tous les niveaux et d'exiger que les MMF bénéficient d'une pleine reconnaissance financière. De plus, de nombreux métiers, occupés majoritairement par les femmes, souffrent de conditions de travail difficiles.

Dans un tel contexte, le CIAFT a lancé, en 2021, le projet de valorisation des métiers majoritairement féminins. Ce projet, soutenu par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada, visait à améliorer les conditions de travail et à obtenir une meilleure reconnaissance du travail des femmes. Vous avez d'ailleurs accès, depuis l'automne 2022, au document diagnostique; «Valorisation des métiers majoritairement féminins: le

cas des préposées aux bénéficiaires et des caissières au Québec». Ce document relate un ensemble d'enjeux qui sont vécus par les travailleuses. Les travaux de ce projet se sont poursuivis tout au long de cette année pour mobiliser les partenaires afin d'avancer vers la recherche de solutions et de changements systémiques.



Page de garde rapport sur la valorisation des métiers majoritaires féminins.

Ce printemps, nous célébrons l'achèvement de notre premier projet dédié à la valorisation des métiers féminins. Nous vous présentons quelques actions phares menées cette année:

- Ce projet a abouti à la création d'une plateforme de revendications visant à influencer les décideurs, les institutions et les employeurs en faveur de changements systémiques. Nous vous invitons à découvrir notre plateforme de recommandations pour la valorisation des métiers majoritairement féminins disponible sur notre site Internet.



Page de garde plateforme de recommandations des métiers majoritairement féminins.

- Au cours de nos consultations, nous avons constaté que les femmes, travaillant comme caissières, sont souvent victimes de harcèlement et de violence. Pour contrer cet enjeu, un comité de travail a été formé afin de se pencher sur ce défi crucial pour le bien-être des travailleuses. Tout d'abord, un séminaire en ligne sur la prévention du harcèlement a été animé par une travailleuse du CIAFT, en collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail (CSMO-Détail Québec). Par la suite, une vaste campagne de communication a été développée. Nous avons travaillé avec le CSMO-Détail Québec pour aborder

la question du harcèlement et de la violence que vivent les travailleuses, en développant des outils concrets pour les entreprises. Des affiches ont été créées et diffusées dans l'ensemble du réseau d'entreprises.



Un exemple d'affiche conçu dans le cadre du projet

- Deux autres comités de travail ont également vu le jour cette année dans le cadre de ce projet: le comité de réflexion sur les régimes sectoriels en santé et le comité pour l'avancée du banc pour les caissières. Ces deux Comités ont travaillé intensivement pour lancer des discussions et établir un mode de fonctionnement permettant la poursuite des travaux après la fin du projet. Les enjeux abordés par ces deux Comités sont des enjeux de fond nécessitant un travail à plus long terme.

Vous trouverez des documents résumant les travaux du Comité de réflexion sur les régimes sectoriels en santé sur le site Internet du CIAFT.



Page de couverture du document des travaux du Comité de réflexion sur les régimes sectoriels en santé.

# Assurer l'égalité et l'équité salariale entre les femmes, et entre les femmes et les hommes au sein d'emplois comparables ou de même profession

L'équité salariale est un enjeu crucial dans la lutte pour l'égalité des sexes sur le marché du travail. Le CIAFT, avec le soutien du Secrétariat à la condition féminine, a joué un rôle déterminant en offrant un service d'accompagnement aux travailleuses non syndiquées, en particulier les femmes immigrantes. Cette initiative vise à éduquer et à soutenir ces femmes dans la revendication de leurs droits à une rémunération équitable.

Les formations proposées, aussi disponibles en anglais, témoignent d'une volonté d'inclusion et d'accessibilité, soulignant l'importance de l'intégration des travailleuses immigrantes dans le tissu économique québécois. Une campagne publicitaire et la diffusion d'informations sur les réseaux sociaux et les infolettres constituent une stratégie essentielle pour atteindre un public plus large et renforcer la sensibilisation à cette cause fondamentale.

Ces efforts collectifs contribueront à un environnement de travail plus juste et équitable pour toutes. Pour assurer l'égalité et l'équité salariales entre les femmes, ainsi qu'entre les femmes et les hommes dans

des emplois comparables ou de mêmes professions, il est essentiel de reconnaître et s'attaquer aux multiples enjeux qui persistent.

L'un des principaux défis réside encore aujourd'hui dans la nécessité de corriger les disparités systémiques qui contribuent à l'écart salarial entre les genres, comme les préjugés inconscients et les structures organisationnelles qui favorisent les inégalités. Il est également crucial d'adopter des lois proactives, comme la Loi sur l'équité salariale du Québec, qui oblige les employeurs à prendre des mesures correctives contre la discrimination salariale.

En outre, il faut promouvoir une plus grande transparence dans les politiques de rémunération et encourager les pratiques de recrutement et de promotion équitables. La mise en œuvre de politiques efficaces contre le harcèlement sexuel et sexiste ainsi que l'adaptation du milieu de travail aux besoins spécifiques des femmes et des hommes sont également des étapes importantes pour avancer vers l'égalité.

Vous pouvez visiter le site Internet au [www.femmesequitesalaire.ca](http://www.femmesequitesalaire.ca)





## Promouvoir la mixité en emploi en favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois non traditionnels

### Les partenariats et actions issus de la concertation Femmes.Métiers.Avenir



Bien que ce projet soit terminé, le CIAFT continue d'entretenir des partenariats créés au cours du projet et persiste à en développer d'autres. Le rôle du CIAFT, en tant qu'instigateur de ces collaborations, est important. En générant des opportunités de développement et en encourageant des projets novateurs, le CIAFT contribue significativement à la promotion de l'expertise des OSDMOF. Ces actions collectives sont non seulement bénéfiques

pour les femmes dans les industries concernées, mais elles servent aussi de moteur de progrès social et économique. Elles permettent de tisser des liens solides entre les différents acteurs, d'encourager la diversité et l'égalité des chances, et de renforcer les compétences et l'employabilité au sein de la main-d'œuvre.

Voici quelques initiatives marquantes de cette année :

- **Comité maternité et parentalité en construction**

Les cinq Syndicats de la construction et des chercheuses de l'UQAM sont impliqués dans la formation d'un comité de travail dédié à la création d'une plateforme commune de revendications sur la maternité et la parentalité pour les prochaines négociations de l'industrie. Les premières rencontres ont permis une meilleure compréhension mutuelle des positions de chacun, favorisant ainsi la collaboration entre nos organisations.

Au cours de la période précédente, un sondage avait été créé pour consulter les travailleuses sur leur vécu par rapport aux enjeux qu'elles vivent. Ce sondage a été analysé cette année, et les résultats ont été présentés aux Syndicats. Nous tenons à souligner le travail de collaboration de deux chercheuses de l'UQAM dans l'analyse des données. Nous poursuivons ce travail avec tous nos partenaires, afin de transformer ces données en argumentaires et en recommandations pour favoriser la mise en avant de ces enjeux lors des prochaines négociations.

Notre objectif est de créer une documentation concise que les Syndicats pourront utiliser pour défendre les besoins des femmes. Nous avons déjà utilisé ces données en commission parlementaire pour défendre les besoins des femmes dans le cadre du projet de loi 51 visant à moderniser les lois qui régissent l'industrie de la construction.



- **Accompagnement avec le CSMO TECHNOCompétences**

Nous avons commencé un accompagnement avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) TECHNOCompétences, en collaboration avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), pour la réalisation éventuelle d'un diagnostic de secteur avec ADS+. Le projet est actuellement à l'étape de la recherche de financement. Plusieurs rendez-vous ont été organisés pour des mises à jour avec les membres de la nouvelle direction, et une offre de service a été rédigée.

- **Participation à l'événement «HORIZON» du CAMAQ**

Invités par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'aérospatiale (CAMAQ), nous avons participé à leur événement Horizon, célébrant leur 40e anniversaire. Cet événement, riche en conférences et panels de discussion, était axé sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité, et ouvert à leurs membres. Nous avons participé à un panel sur l'intégration des personnes issues de la diversité en milieu de travail, et avons présenté une conférence sur la conciliation famille-travail-études et sur la proche aide dans le cadre de l'amélioration de la rétention de la main-d'œuvre.



À la suite de cet événement, l'entreprise Pratt & Whitney a exprimé son intérêt pour une collaboration. Deux réunions ont déjà eu lieu et l'intérêt pour développer un projet, peut-être une cohorte spécifique pour les femmes avec des OSDMOF intéressés, est palpable.

- **Collaboration avec le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue**

Depuis 2022, nous accompagnons le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue dans la conception d'un projet de formation visant à intégrer davantage de femmes. Cet accompagnement a pris la forme de plusieurs rencontres d'échanges, qui ont aidé notre partenaire à développer son projet avec une vision incluant des accommodements pour les femmes. Nous allons collaborer à la promotion de cette formation auprès de nos contacts et de la clientèle des OSDMOF.

## Enjeu 2

# Le CIAFT : un leader influent et incontournable



Améliorer les mesures, programmes et normes régissant les conditions de travail minimales, notamment par l'amélioration des normes du travail, des politiques en matière de conciliation famille-travail-études, des programmes de sécurité du revenu ainsi que par un accès équitable de toutes les femmes à ces programmes

### Les actions auprès du gouvernement provincial dans les différents dossiers PL 42, PL 51 et PL 56, sans oublier la pérennité des financements des organismes d'employabilité féminine

- Consultation sur la loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail – PL 42

Le (CIAFT) a participé à la commission parlementaire le 31 janvier dernier. En matière de protection juridique contre le harcèlement sexuel et d'agression sexuelle au travail, les victimes peuvent se perdre devant la multiplicité des recours et la fragmentation du cadre juridique, comme souligné par le Comité des expertes<sup>1</sup> qui s'est penché sur la question.

Le CIAFT a salué les avancées proposées par le législateur dans ce projet de loi 42 dont l'objet est de prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail. De plus, il salue la présomption qui allège le fardeau de la preuve lorsque le harcèlement sexuel a mené à une lésion professionnelle et que les victimes déposent une réclamation en vertu de la LATMP.

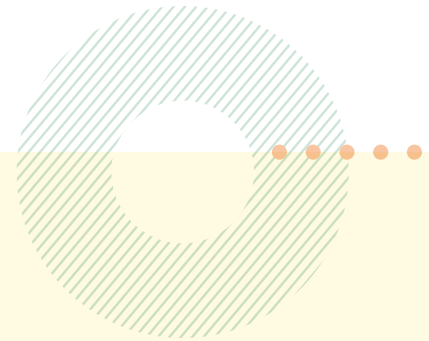
<sup>1</sup> Cox, Rachel, Gesualdi-Fecteau, Dalia, Laflamme, Anne-Marie (2023). Rapport final : mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : Se donner les moyens pour agir. Rapport déposé au ministre du Travail.

Le CIAFT a mentionné souhaiter que cette amélioration puisse s'appliquer à toutes les travailleuses et éviter que certaines soient victimes de mythes et stéréotypes entourant les violences sexuelles. Il souhaite aussi allonger le délai, de trois (3) mois à deux (2) ans, la période pendant laquelle la victime d'une lésion professionnelle qui résulte d'une violence peut porter plainte. Bien que cette période de deux (2) ans ne puisse pas être suffisante pour certaines victimes de violence au travail, cet ajout de temps constitue une amélioration.

Le CIAFT a ainsi pu présenter quatre (4) grands principes qui nous apparaissent importants et qui guident notre analyse de ce projet de loi 42 afin de permettre aux femmes d'être mieux protégées dans leur milieu de travail et afin de faciliter également leur passage dans les institutions chargées des recours, pour leur défense et soutien lorsqu'elles sont victimes de violence sans le cadre du travail.

- 1 Un accès à la justice pour toutes les travailleuses syndiquées et non syndiquées;
- 2 Un meilleur accompagnement aux travailleuses;
- 3 Une meilleure cohésion entre les instances;
- 4 Des mesures de soutien à l'application de la loi.

Nous invitons les femmes à consulter les 10 recommandations au PL 42 présenté par le CIAFT qui se trouve sur le site de l'Assemblée nationale dans l'onglet « Travaux parlementaires », section « Travaux des commissions », le 31 janvier 2024.



*Présentation du CIAFT Commission parlementaire sur le PL 42*

- **Avancement des droits des femmes dans l'industrie de la construction: Mémoire présenté à la Commission parlementaire - PL 51**



*Présentation du CIAFT à la Commission parlementaire sur le PL 51*

Depuis 2012, notre organisation, en collaboration avec plusieurs groupes communautaires alliés, se penche sur les défis relatifs à l'accueil, à l'intégration et au maintien des femmes au sein de l'industrie de la construction, proposant ainsi des solutions concrètes et participant aux travaux entourant le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes en construction.

À cet effet, en mars dernier, le CIAFT, lors de sa participation à la commission parlementaire sur le projet de loi n° 51, modifiant la Loi régissant l'industrie, a déposé un mémoire comprenant 11 revendications. Ces revendications visent à intégrer des dispositions pour une meilleure intégration et un meilleur maintien des femmes dans cette industrie. Le projet de loi vise à moderniser l'industrie de la construction et prévoit des modifications à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction. Dans ce projet de loi, quelques éléments nous semblaient introduire des facteurs de risque pour la qualité des conditions de travail des femmes et pour leur accès à cette industrie.

Nos recommandations visaient donc à proposer des amendements et des actions pour contrer les effets négatifs envisagés. Nous avons rencontré des difficultés pour l'expression de pistes de solution concrètes.

Une recommandation issue de ce mémoire a déjà été reprise par une association patronale de l'industrie de la construction dans son propre mémoire. Lors d'une conférence de presse, un député de l'opposition a également utilisé les recommandations du CIAFT pour se positionner. Ceci démontre la crédibilité des pistes de solution avancées et la nécessité du travail effectué par le CIAFT pour faire progresser les droits des femmes dans l'industrie de la construction.

Nous vous invitons à consulter le mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, contenant nos recommandations, les points de vigilance et les éléments de revendication marquants de ce projet de loi, disponible sur le site de l'Assemblée nationale.



Photo G13 à la Commission parlementaire

- **Participation du CIAFT dans le cadre du G13 aux consultations entourant l'examen en commission parlementaire du projet de loi - PL 56**

Ce printemps, le CIAFT, membre actif du G13, a participé activement aux travaux entourant le projet de loi no 56, intitulé «loi portant sur la réforme du droit de la famille et instituant le régime d'union parentale». Ce projet de loi vise à modifier diverses dispositions législatives du droit de la famille, avec des implications significatives pour la situation des femmes à l'avenir.

Dans un premier temps, le CIAFT a pris part aux discussions internes du G13 et aux rencontres avec des représentants des divers partis politiques pour présenter les positions du G13 et sensibiliser ces personnes sur les enjeux de ce projet de loi pour les femmes.

Par la suite, nous avons collaboré à la rédaction collective des recommandations et du mémoire. Une représentante du CIAFT a pris la parole au nom de notre organisme, pour le G13, lors de la présentation en commission parlementaire. Elle s'est adressée au ministre de la Justice, Simon Jolin-Barrette, ainsi qu'aux députés responsables des dossiers relatifs au projet de loi 56, en compagnie de deux collègues du G13, représentant la Fédération des Femmes du Québec (FFQ) et Relais-femmes. Ce travail d'équipe a permis des échanges constructifs et des collaborations fructueuses.

Ces rencontres et les sessions en commission parlementaire ont été marquées par la reconnaissance de plusieurs membres élus de l'importance d'entendre le G13 et de considérer la diversité des groupes qu'il représente. Cette reconnaissance souligne l'efficacité de notre préparation et de notre collaboration avec plusieurs spécialistes.

Le CIAFT, aux côtés des membres du G13, reste déterminé à poursuivre ces collaborations avec certaines personnes élues, le Conseil du statut de la femme, le Secrétariat à la condition féminine et divers conseillers politiques. Ensemble, nous continuerons à défendre les droits et les intérêts des femmes, œuvrant vers une société plus égalitaire et inclusive pour toutes et tous.

Pour rappel, le Groupe des Treize, ou G13, est une coalition féministe existant depuis près de 40 ans. Il regroupe 23 organisations féministes nationales à travers le Québec, œuvrant à la défense des droits des femmes.

Vous pouvez prendre connaissance du mémoire déposé par le Groupe de Treize à la commission des institutions dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 56, loi portant sur la réforme du droit de la famille et instituant le régime d'union parentale sur le site Internet de l'Assemblée nationale.

## Les actions auprès d'autres organismes du milieu dédiés à la condition féminine

- Équité salariale

Le CIAFT demeure un acteur essentiel dans la défense des droits des employées non syndiquées, mettant un point d'honneur sur l'importance de la promotion de l'équité salariale, un droit fondamental pour toutes. Pour ce faire, le CIAFT a mis sur pied des formations et des outils en lien avec l'équité salariale, diffusés auprès des travailleuses non syndiquées et des organismes

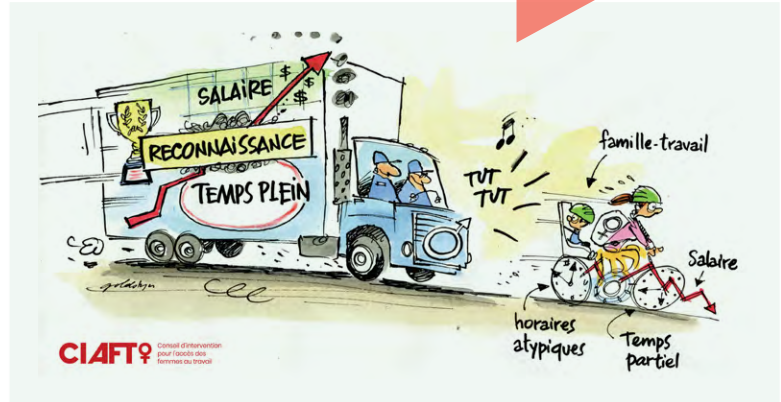
relayeurs d'information auprès de ce public. Le CIAFT poursuit son processus de réflexion dans la production de nouveaux moyens de promotion de l'équité salariale afin de toucher et sensibiliser les milieux non syndiqués à ce droit.

Fort de son expertise, le CIAFT a également offert son soutien aux organismes communautaires pour les accompagner dans leur exercice d'équité salariale.

Face au paysage politique contemporain, le CIAFT exerce une surveillance constante des développements de la Loi sur l'équité salariale (LÉS) au Québec, garantissant son exécution adéquate et un contrôle minutieux. Le CIAFT ainsi que des spécialistes ont travaillé pour le maintien de la Coalition pour l'équité salariale et ont proposé des réformes législatives pour renforcer l'impact de la Loi. En outre, une attention particulière a été portée sur les disparités salariales croissantes touchant les travailleuses issues de l'immigration.

En réponse à cet élan, le CIAFT a convoqué son Comité d'équité salariale pour se tenir informé des avancées récentes dans ce domaine dans la province. Ce comité est composé d'expertes telles que Marie-Thérèse Chicha<sup>1</sup> et Ruth Rose<sup>2</sup>, ainsi que de représentantes bénévoles impliquées de notre organisme.

Ce comité a pour mission de nourrir les stratégies politiques et les efforts de mobilisation du CIAFT et, en parallèle, nous continuons d'œuvrer pour l'amélioration des mesures, programmes et normes régissant les conditions de travail minimales, notamment par l'amélioration des normes du travail, des politiques en matière de conciliation famille-travail-études, des programmes de sécurité du revenu, ainsi que par un accès équitable de toutes les femmes à ces programmes.



<sup>1</sup> Marie-Thérèse Chicha (Ph. D.), professeure titulaire, École des relations industrielles et titulaire de la Chaire en relations ethniques, de l'Université de Montréal.

<sup>2</sup> Ruth Rose, économiste, professeure d'économie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et professeure associée à l'UQAM et Chevalière de l'Ordre national du Québec.

- Santé et sécurité au travail



Dans le contexte actuel, le CIAFT continue de jouer un rôle crucial dans la surveillance des questions de santé et de sécurité au travail. En 2021, l'année a été marquée par l'adoption du projet de loi 59, une loi visant à moderniser le système de santé et de sécurité au travail. Ce projet de loi a suscité des préoccupations quant à son impact potentiellement discriminatoire sur les femmes. Il

est essentiel que toute législation de ce type soit soigneusement évaluée pour s'assurer qu'elle ne perpétue pas les inégalités de genre et qu'elle protège les droits des travailleuses.

Des études d'impact et des consultations avec des groupes de femmes peuvent aider à identifier et à atténuer tout effet discriminatoire, garantissant ainsi une approche plus équitable et inclusive en matière de santé et de sécurité au travail.

L'Union des travailleuses et travailleurs en collaboration avec le CIAFT, le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs immigrants agricoles du Québec (RATTMAQ) et le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTTI) a abouti à la rédaction d'une lettre adressée au ministre du Travail Jean Boulet, en mars 2024 afin de demander une rencontre pour exposer une requête collective.

Cette initiative a mené à une rencontre significative le 25 mars 2024, où les participants ont unanimement plaidé pour la création d'une entité dédiée à la formation et à l'information aux travailleuses et travailleurs non syndiqués. L'objectif était de renforcer la participation des travailleuses non syndiquées dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail. L'urgence d'adopter un décret, activant le paragraphe 15° de l'article 167 de la LSST, a été soulignée, ce qui permettrait à la CNESST de lancer un programme d'aide financière pour soutenir les projets de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail.

L'engagement du CIAFT dans ces efforts reflète une prise de conscience croissante de l'importance de l'équité en matière de santé et de sécurité au travail. Il est impératif de continuer à défendre les droits des travailleuses et travailleurs, en veillant à ce que les réformes législatives tiennent compte des besoins spécifiques de tous les groupes, y compris les femmes et les travailleurs non syndiqués. La mise en œuvre de mécanismes de prévention efficaces et l'adoption de mesures législatives inclusives restent des priorités pour garantir un environnement de travail sûr et équitable pour tous.



- **Assurance-emploi**

Dans le domaine de l'assurance-emploi, notre engagement persiste dans la gestion de ce dossier en étroite collaboration avec des entités spécialisées, telles que le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC) et le Réseau des tables de groupes de femmes (RTGF). Des séances de travail conjointes et de partage d'informations ont été organisées avec ces organisations ainsi qu'avec divers collectifs féminins. Il est important de souligner que le CIAFT appuie une initiative cruciale initiée par le MAC MTL, à savoir la formulation d'une contestation judiciaire relative à la situation de six femmes qui se sont vu refuser l'accès aux allocations régulières d'assurance-emploi durant ou à la suite de leur congé maternité.

Le CIAFT a donc participé à une conférence de presse organisée par le MAC de Montréal pour lancer la campagne «Pousse, mes poussettes égales». Cette campagne visait à mobiliser la population québécoise et à exercer une pression sur le gouvernement canadien pour qu'il révisé la Loi sur l'assurance-emploi afin que toutes les travailleuses aient droit à une protection en cas de chômage, indépendamment de toute absence sur le marché du travail liée à la grossesse, à la maternité ou aux responsabilités familiales.

Une pétition modifiant la Loi sur l'assurance-emploi a été déposée auprès du ministre de l'Emploi et Développement social Canada afin que toutes les travailleuses aient droit à une protection en cas de chômage, indépendamment de toute absence sur le marché du travail liée à la grossesse, à la maternité ou aux responsabilités familiales.

Toujours en collaboration avec le MAC de Montréal, le CIAFT, conjointement avec le Réseau des tables de groupes de femmes (RTGF), a publié un communiqué intitulé «Assurance-emploi: le combat judiciaire contre la discrimination envers les femmes se poursuit», daté du 8 février 2024. Cette démarche, soutenue par les sphères syndicales et les réseaux communautaires et féministes, avait pour but de mettre en exergue le caractère discriminatoire de la législation en vigueur et la violation de la Charte canadienne des droits et libertés, en particulier à l'égard des mères confrontées à une perte d'emploi pendant leur congé parental.

Cette période de transition est cruciale, car elle représente un moment charnière pour l'avenir de l'assurance-emploi au Canada. Les actions entreprises par le CIAFT et par tous les organismes partenaires soulignent l'importance de la solidarité et de l'engagement civique dans la quête d'une législation plus juste et inclusive. La réforme de la Loi sur l'assurance-emploi est non seulement une question de justice sociale, mais aussi un impératif pour garantir l'égalité des chances pour tous. L'issue de cette lutte juridique et politique entraînera des répercussions significatives sur la société canadienne, et il est essentiel que les voix de tous les acteurs impliqués soient entendues et prises en compte dans le processus législatif.

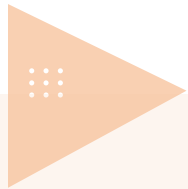
- **Services éducatifs à la petite enfance**

Face aux défis persistants dans le domaine des services éducatifs à la petite enfance, le CIAFT a réalisé plusieurs actions significatives au cours de l'année.

Nous avons assisté à la lecture du jugement de la Cour d'appel concernant le droit d'accès aux services de garde pour les demandeurs d'asile, apportant ainsi son soutien et manifestant son intérêt pour cette cause. En mars dernier, la Cour d'appel a rejeté la requête du gouvernement visant à suspendre l'exécution du jugement qui permettait aux familles en demande d'asile de bénéficier à nouveau des services de garde subventionnés. Cette décision confirme que les personnes en demande d'asile ont bel et bien droit à une contribution réduite pour les services de garde.

En parallèle, le CIAFT est resté déterminé à améliorer les conditions de travail des éducatrices à la petite enfance, reconnaissant que ces conditions constituent un facteur crucial dans la création de nouvelles places en SÉPE (Services éducatifs à la petite enfance). En s'attaquant à ces problématiques complexes, le CIAFT espère contribuer à un changement positif et durable pour les familles québécoises, veillant à ce que l'accès aux services éducatifs soit équitable et adapté aux besoins de tous.

La mission du CIAFT est claire: œuvrer pour une société où l'égalité des chances est une réalité pour chaque enfant et chaque famille, et où l'épanouissement professionnel des femmes n'est plus entravé par des contraintes liées à la garde d'enfants.



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



- **Instances gouvernementales**

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) a continué de jouer un rôle actif au sein du réseau de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Tout au long de l'année, le CCF a participé aux conversations stratégiques de la CPMT avec les huit comités consultatifs, apportant une perspective sur les enjeux touchant l'intégration et le maintien des femmes dans le marché du travail.

Parmi les initiatives notables, la CPMT a organisé un forum des partenaires du marché du travail, créant des espaces de dialogue et de concertation entre divers acteurs du marché du travail, incluant les comités consultatifs (CC), les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), ainsi que les membres de la CPMT et ceux des groupes de travail.

En août 2023, le CCF a eu une rencontre avec Jean Lortie, président de la CPMT, pour discuter des enjeux spécifiques à l'intégration et au maintien des femmes dans le secteur de la construction. Cette discussion a permis de mettre en lumière les obstacles persistants et de proposer des solutions concrètes pour encourager une plus grande inclusion des femmes dans ce domaine traditionnellement dominé par des hommes.

De plus, depuis décembre 2023, le CCF participe régulièrement à des rencontres avec le ministère de l'Emploi (MESS) et la CPMT. Ces réunions périodiques sont essentielles pour créer des espaces de discussion dédiés à la promotion de la collaboration et à la mise en place d'actions ciblées en faveur des femmes sur le marché du travail.

- **Dossiers et activités**

- **Actualisation du Plan de mise en œuvre des engagements d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine**

- Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) a poursuivi son engagement et maintenu ses positions en matière de main-d'œuvre féminine. Nous avons continué de travailler activement en participant aux diverses rencontres avec le ministère de l'Emploi (MESS) et en proposant des actions concrètes pour le Plan de mise en œuvre. Bien que la diffusion du Plan de mise en œuvre ait été retardée jusqu'en novembre 2023, notre persévérance a finalement permis de mettre en place des initiatives importantes pour favoriser l'inclusion des femmes dans le marché du travail.

- **Intervention de proximité**

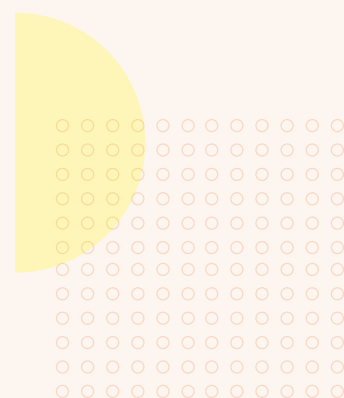
- En juin 2022, le CCF a organisé une rencontre de réflexion et de partage avec ses membres et ses partenaires, y compris les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF). Cette rencontre s'est concentrée sur les pratiques d'intervention de proximité auprès des femmes éloignées du marché du travail. À la suite de cette activité, le CCF a amorcé des travaux approfondis sur l'intervention de proximité pour en rédiger un avis.

Après avoir achevé ces travaux, le rapport a été présenté devant le Secrétariat de la CPMT et le groupe de travail de la CPMT. Les membres présents ont accueilli positivement le rapport ainsi que les recommandations qu'il contenait.

À la suite de ce rapport, le CCF a été invité à collaborer avec la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) sur une recherche-action visant à instaurer l'intervention de proximité comme offre de services dans les groupes de femmes en employabilité. Quelques rencontres ont eu lieu pour identifier les angles d'approche et finaliser la demande de projet pour une recherche-action auprès de la CPMT. L'importance de cette inclusion du CCF par le COCDMO témoigne de la reconnaissance de son expertise et de l'impact de ses travaux. La COCDMO attend désormais une réponse du bailleur de fonds pour poursuivre cette initiative prometteuse.

- **Outil ADS+**

- En collaboration avec le CIAFT, le CCF a développé un outil ADS+ pour aider les partenaires du marché du travail à réaliser une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle. Cet outil innovant a été dévoilé le 16 mars 2023. Depuis, il continue d'être diffusé et partagé auprès de nos partenaires lors de divers événements auxquels nous participons. Cette initiative illustre l'engagement commun du CCF et du CIAFT à promouvoir l'égalité des sexes et à intégrer des approches intersectionnelles dans le développement de la main-d'œuvre.



## **La non-rémunération des stages dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine**

En 2021, le CCF a amorcé une analyse féministe de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine. Cette analyse a permis de mettre en lumière des enjeux importants vécus par les femmes dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine, notamment la non-rémunération desdits stages.

Dans ce contexte, le CCF a décidé de mener une étude intitulée «La rémunération des stages dans les secteurs d'emploi à prédominance féminine: Une question de justice et un levier pour l'égalité». Durant notre démarche exploratoire, le CCF a eu l'occasion de s'entretenir avec des représentantes et représentants de mouvements étudiants ainsi que des représentantes et représentants syndicaux. Ces échanges ont permis de discuter des enjeux liés à la rémunération des stages et d'enrichir les réflexions à la suite de l'étude de l'IRIS (2023) sur le sujet.

Un document de réflexion ainsi qu'une synthèse de l'étude ont été déposés à la CPMT, le 31 mars 2024.

## **Les travailleuses à l'ère des transitions numérique, démographique et verte**

Le CCF concentre ses efforts sur l'analyse de l'impact des trois grandes transitions du marché du travail sur les femmes. Dans cette optique, le CCF a entamé des réflexions et recensé les données pour évaluer les implications de ces transformations sur la place des femmes sur le marché du travail. Cette initiative s'est enrichie grâce à la participation du CCF à divers événements visant à approfondir ses réflexions, notamment à travers sa participation au Forum Adéquation-Formation du CRPMT de Montréal sur la transformation du marché du travail.

Enfin, en juillet 2023, le CCF a entamé des travaux en vue d'un positionnement stratégique et communicationnel de son instance vis-à-vis de la CPMT et de ses différents partenaires du réseau. Une entente a été signée avec l'équipe de LaFirme pour nous accompagner dans cette démarche. Un comité de gouvernance a d'ailleurs été mis en place et mandaté par le CCF pour l'encadrement et l'avancement de la démarche.

## **Collaboration et partenariat**

Le CCF s'est engagé dans le comité de travail EnviroCompétences initié par le CSMO pour contribuer à une étude sur la présence des femmes dans les métiers de l'environnement. Cette étude visait à dresser un portrait précis des femmes évoluant dans ce domaine, ainsi qu'à identifier les facteurs influençant leur participation. L'étude a été finalisée et lancée pour diffusion en octobre 2023.

Poursuivant son implication, le CCF a maintenu sa participation active au comité Femmes de Projet: «Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes» porté par Action travail des femmes (ATF). Cette collaboration a notamment inclus une tournée politique comprenant une série de rencontres avec des ministères, des représentants politiques et universitaires, dans le but de présenter le projet et de soutenir les actions visant à surmonter les obstacles liés à la non-reconnaissance des diplômes étrangers pour les femmes immigrantes. Le CCF a également participé aux différentes rencontres de suivi du Comité consultatif établi dans le cadre du projet. En outre, dans le cadre de ce même projet, le CCF a pris part à l'activité de bilan qui s'est tenue le 5 mars 2024. À cette occasion, l'économiste Ruth Rose a présenté un portrait statistique des femmes immigrantes sur le marché du travail québécois, mettant en lumière leur

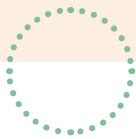
niveau d'éducation, leur profession et leur situation de surqualification.

Le CCF a continué son engagement au sein du Comité de gouvernance «Pas de métal, pas de...», volet 3, du Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec (CSMO), qui vise notamment la mise en place d'une campagne nationale «LES INDUSTRIELLES» pour l'intégration des filles et des femmes dans le secteur de la métallurgie. Cette campagne, lancée le 13 mars dernier, vise à encourager l'intégration des filles et des femmes dans le secteur de la

métallurgie à travers une série d'activités de sensibilisation et de promotion des métiers et professions liés aux métaux.

Par ailleurs, le CCF collabore avec le Comité consultatif 45 ans et plus (CC45+) sur une recherche visant à étudier le maintien en emploi des travailleuses expérimentées. Cette collaboration se traduit par une participation active aux réunions de suivi (4 réunions) ainsi qu'aux rencontres de planification avec la coordination du CC45+ et l'équipe de recherche de l'Université d'Ottawa.

Le CIAFT a poursuivi son implication au sein du Comité consultatif Femmes à titre de mandataire et membre du comité exécutif du CCF. Il participe à l'ensemble des discussions du CCF afin de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi.





# Mobiliser un vaste mouvement d'adhésion aux revendications à l'égard du droit au travail de toutes les femmes et à leur pleine autonomie économique

## Instances féministes incontournables

Pour répondre à cet objectif stratégique, le CIAFT est membre, et ce, depuis des années, de différentes instances féministes, dont voici le portrait.

- **Groupe des Treize (G13)**

En octobre 2023, une réunion importante a eu lieu entre des représentantes de divers organismes membres du G13, incluant le CIAFT; le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF); FAF; la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ); le Mouvement pour l'autonomie dans l'enfantement; Relais-femmes; la Fédération du Québec pour le planning des naissances (FQPN); L'R; Réseau des Tables; le Regroupement Naissances Respectées (RNR); ATF; la Fédération des femmes du Québec (FFQ); l'Association Féministe d'éducation et d'action sociale (AFEAS); le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (RMFVVC); le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées racisées du Québec (RAFIQ) et le Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ). À ces organismes s'ajoutent des figures clés du gouvernement telles que Martine Biron, ministre des Relations internationales et de la Francophonie et ministre responsable de la Condition féminine et les membres de son personnel; Pascale Fréchette, directrice de cabinet; Catherine Pouliot, conseillère politique; Catherine Ferembach, sous-ministre associée, et Marie-Josée Pelletier, directrice au développement de l'égalité et des affaires administratives.

Cette rencontre a fait suite à une lettre du CIAFT adressée à la nouvelle ministre pour la féliciter lors de sa nomination, lui présenter notre organisation et solliciter un entretien pour évoquer les défis et besoins spécifiques de la main-d'œuvre féminine. Bien que cette rencontre n'ait pas permis d'aborder en détail nos dossiers, elle constitue un premier pas vers un dialogue constructif.

Les discussions avec les représentantes des divers organismes membres du G13 ont porté sur des sujets cruciaux comme l'accès à l'avortement, les répercussions potentiellement néfastes du PL 15 sur la santé des femmes, et l'importance de créer un ministère dédié à la condition féminine.

La ministre Biron, reconnue pour son engagement envers les droits des femmes et l'égalité, ainsi que pour sa lutte contre la transphobie et l'homophobie, a été saluée pour son travail exemplaire.

Cependant, face à l'augmentation des obstacles rencontrés par les femmes, les représentantes ont exprimé la nécessité d'établir un ministère indépendant dédié aux droits des femmes et de l'égalité, avec un budget attribué, pour une meilleure écoute et une influence au sein du gouvernement.

Selon le G13, un tel ministère aurait une perspective globale sur les politiques affectant les femmes et les personnes de divers horizons, en particulier celles confrontées à des oppressions multiples. La question du financement équitable entre les groupes de femmes a également été soulevée, soulignant les disparités existantes avec les grandes organisations déjà bénéficiaires de fonds substantiels.

Le G13 poursuit avec détermination la veille sur les enjeux touchant les défis spécifiques aux femmes, et continue de se mobiliser activement sur plusieurs fronts, le CIAFT se tient à ses côtés.

- **Coalition pour la conciliation famille-travail-études**

L'instance, un collectif des principales organisations syndicales du Québec ainsi que des groupes féministes, communautaires et populaires, continue de s'investir dans l'amélioration des conditions de travail et de vie. Elle soutient activement les travailleuses, les parents étudiants, et les proches aidances. Cette année, notre engagement s'est manifesté par une participation active dans plusieurs comités, notamment le comité stratégique et le comité de mobilisation.

Le CIAFT joue un rôle clé en portant les revendications de l'instance, en particulier la proposition d'une loi-cadre pour la conciliation entre la famille, le travail, les études et les proches aidances. La Coalition a lancé une campagne auprès des élus provinciaux pour les sensibiliser à ces enjeux et aux solutions envisageables, une initiative à laquelle le CIAFT a activement participé.

Cette démarche politique vise à promouvoir les revendications de la Coalition, récemment mises à jour. Sur proposition du CIAFT, la question du télétravail, et plus précisément son impact sur les femmes, a été intégrée au plan d'action actuel. Dans ce contexte, une rencontre fructueuse avec le député Alexandre Leduc a eu lieu en début d'année financière, soulignant l'importance de ces discussions pour l'avenir du travail au Québec.





## Autres implications

Parallèlement, le CIAFT réaffirme chaque année son engagement et sa solidarité envers cinq entités majeures du mouvement féministe québécois: la Fédération des femmes du Québec (FFQ); la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF); la Maison Parent-Roback (MPR); Relais-femmes; et Action travail des femmes (ATF).

Notre participation à diverses organisations féministes est un acte de solidarité envers les efforts déployés pour éliminer les inégalités de genre et les rapports de domination dans tous les aspects de la vie sociale. En rejoignant des conseils d'administration et en participant activement à des assemblées générales et réunions extraordinaires, nous promovons l'autonomie des femmes et reconnaissons pleinement leur contribution à la société. Chaque organisation, fidèle à sa mission, joue un rôle crucial dans ce changement social à différentes échelles.

Le CIAFT collabore avec ces organismes pour promouvoir le développement professionnel des femmes, défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de travail. Cette collaboration stratégique renforce notre impact collectif et fait avancer notre mission commune avec efficacité et détermination. Notre engagement continu témoigne de notre volonté d'avancer dans la lutte pour les droits des femmes et de garantir l'égalité des sexes dans le milieu du travail au Québec.

### **COCDMO**

La participation du CIAFT à ce collectif, qui vise à combattre l'exclusion sociale et professionnelle de la population et à revendiquer que ces enjeux soient au centre des préoccupations gouvernementales, s'est poursuivie cette année. La démarche de planification stratégique, entreprise par la COCDMO et qui se poursuivra à l'assemblée annuelle, reflète sa volonté de s'adapter et de répondre efficacement aux défis actuels et futurs en matière de gouvernance et de développement économique. Le CIAFT continue sa participation aux rencontres et s'implique lorsqu'il y a des projets ou des discussions qui touchent les enjeux systémiques vécus par les femmes.

D'ailleurs, cette année, le CIAFT a participé à la rédaction d'un projet de recherche sur l'intervention de proximité dans le but d'obtenir du financement pour travailler cette question d'actualité.

En somme, le CIAFT et la COCDMO démontrent une détermination sans faille à promouvoir l'équité et l'inclusion dans le marché du travail québécois et l'accès aux services d'employabilité pour la population. Leur travail contribue de manière significative à l'élaboration de politiques et de pratiques qui reconnaissent la valeur et le potentiel de chaque individu, indépendamment de son statut économique ou social.

## CDPDJ — Présence, revendication et collaboration

Nous poursuivons notre présence au comité de travail PAÉE pour les femmes dans les emplois-cadres et de direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).

Pour cette année, nous avons assisté à une rencontre du comité puisqu'une seule invitation a été faite en automne 2023. Lors de cette rencontre, nous avons assisté à la présentation du rapport triennal.

Nous avons recommandé, avec d'autres organisations membres du comité, que les données statistiques de la Commission soient ventilées par groupe visé et par métier, tout en isolant les métiers majoritairement masculins et non par catégorie professionnelle en s'aidant des codes CNP bien connus dans les milieux d'employabilité. Cette recommandation vise essentiellement à rendre de nouveau visibles les problématiques vécues par les femmes dans les métiers et professions occupées majoritairement par des hommes. Cet enjeu est fondamental pour nous dans le cadre de l'analyse statistique de la Commission, puisque les objectifs d'action des organisations pour contrer la discrimination sont fixés à partir de ces statistiques. Ce point est essentiel dans un programme d'accès à l'égalité en emploi qui vise justement à pousser les organisations à rectifier les éléments problématiques.

Le CIAFT et les membres du comité ont aussi proposé que le prochain rapport annuel soit consacré au groupe visé des femmes avec une vision sur l'intersectionnalité du groupe des femmes, notamment dans les emplois et métiers majoritairement masculins.

Le CIAFT s'est porté volontaire au côté du secrétariat à la condition féminine du Québec pour apporter notre appui à la réalisation de ce rapport, si la Commission va de l'avant avec cette proposition.

De plus, en lien avec cette thématique, nous avons travaillé en collaboration avec d'autres organisations communautaires et la CDPDJ pour planifier une activité de promotion et de sensibilisation sur les PAÉE auprès d'organisations assujetties et non assujetties à la Loi, entre autres pour faire mieux connaître la Loi et les services offerts pour la mise en place de PAÉE.





## Positionner le CIAFT comme la référence incontournable en matière de droits au travail, employabilité et autonomie financière de toutes les femmes

### Le Comité reconnaissance regroupant les 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF)

Le CIAFT, en tant que coordinateur du Comité reconnaissance, joue un rôle crucial dans l'harmonisation des efforts des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine à travers le Québec. Ces organismes, qui opèrent dans les régions du Québec, offrent une intervention experte avec une approche systémique et spécialisée. Leur mission consiste à garder les femmes vers des choix de carrière éclairés et à promouvoir leur autonomie, tout en travaillant à briser les barrières et les réticences du marché du travail envers l'embauche des femmes dans tous les secteurs.

Le rôle du CIAFT se décline en trois volets : l'animation de la communauté de pratique, le développement du réseau ainsi que la représentation politique.

La postpandémie marque un tournant, permettant la reprise des activités en personne et renforçant la cohésion au sein du réseau. Des événements clés, comme les rencontres de travail décisionnelles, organisées à Montréal, permettant la concentration pour la prise de décisions stratégiques, ont facilité l'établissement d'objectifs communs pour les organismes, soulignant l'importance de la collaboration et du partage des connaissances. L'accent mis sur la consolidation de l'expertise et le financement des OSDMOF a été renforcé par la création de sous-comités dédiés au développement du réseau.

#### • La communauté de pratique des OSDMOF

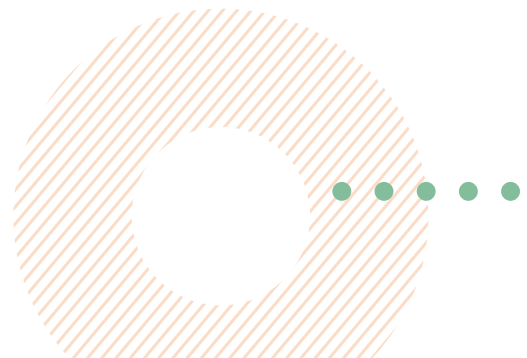
Cette année, nous avons poursuivi le travail de la communauté de pratique pour fournir aux groupes OSDMOF un lieu d'échange, de formation et d'innovation, et continuer de renforcer la collaboration et l'échange d'expertise entre les groupes.

Ce lieu de concertation unique au Québec permet le partage d'expertises, la formation et l'innovation, mais aussi le développement de projets collectifs ainsi que le codéveloppement. Une activité de brainstorming collective a permis de renouveler le premier plan d'action de la période précédente.

Conséquemment aux objectifs ciblés en collectif, deux formations ont eu lieu :

#### **La formation « Mesure d'impact social »**

La formation « Mesure d'impact social » a été adaptée aux besoins de nos groupes en ce qui concerne la mise en valeur de notre travail. Cette formation est le point de départ de la volonté des groupes de faire une démarche collective de mesure d'impact social.



## La formation ADS+

Formation adaptée au travail des groupes et donnée en virtuel aux directions et membres d'équipe en collaboration avec une formatrice de Relais-femmes.

Des sondages réalisés après les formations permettent de dire que les membres sont satisfaites de l'apport de ces activités aux différents travaux pour faire avancer notre réseau et poursuivre l'innovation pour le bien de notre clientèle.

Le Secrétariat à la condition féminine du Québec poursuit son engagement envers la communauté de pratique des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF), en apportant un financement spécifique pour leurs actions. Cet engagement permet de consolider un espace dédié à la réflexion, à l'échange d'expertise, à la formation, à la collaboration et à l'innovation pour les équipes de travail et les directions des OSDMOF.

## Le développement du réseau

Les actions du CIAFT et du Comité reconnaissance ont aussi pour visée de renforcer la force du réseau des 16 OSDMOF et de nourrir le lien entre les groupes du terrain et leur porte-parole et le CIAFT au niveau national.

En somme, les actions entreprises cette année par les OSDMOF ont non seulement renforcé leur engagement envers l'employabilité des femmes, mais elles ont également contribué à façonner un avenir où la diversité et l'égalité des chances sont au cœur des préoccupations professionnelles. L'accent mis sur la formation, l'innovation et la communication garantit que le réseau reste fort pour le bien des services de qualité pour les femmes.



Lac-à-l'épaule



Lac-à-l'épaule

Cette année, les activités des Comités de travail formés au cours de la période précédente se sont poursuivies afin de développer et de faire avancer les travaux de consolidation du réseau. Ces Comités ont commencé leurs travaux et un plan de travail a été amorcé.

**8** rencontres statutaires et un lac-à-l'épaule (sur 2 jours) ont eu lieu pendant la période. Au cours de ces rencontres, les sujets abordés ont permis l'atteinte des objectifs de partage d'expertises et de renforcement du réseau. Les séances au cours de cette année ont répondu au besoin de suivi et de contact entre les groupes pour faire avancer l'ensemble des dossiers, faire de la formation et recevoir des invités (partenaires potentiels).

## La représentation politique

L'objectif stratégique du CIAFT, qui consiste à renforcer les représentations politiques et à promouvoir l'expertise des OSDMOF, est d'une importance capitale dans le contexte actuel. Les organismes vivent des périodes de négociations d'entente de financement difficiles depuis plusieurs années et jonglent avec la réalité d'une clientèle de plus en plus éloignée de l'objectif d'intégration du marché de l'emploi.

De plus, l'objectif du CIAFT est aussi d'amener les représentants politiques des ministères concernés à respecter leurs engagements pris dans le document intitulé « La stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2022-2027 » présenté par la ministre déléguée d'alors à l'Éducation et ministre responsable de la Condition féminine, madame Isabelle Charest.

Afin de pouvoir parler des enjeux de la main-d'œuvre féminine et des enjeux vécus par nos organisations membres pour offrir des services de qualité, nous demandons une rencontre avec la ministre de l'Emploi, madame Kateri Champagne Jourdain, depuis son entrée en poste. Une rencontre organisée cet hiver avec l'attaché politique du cabinet de la ministre est un exemple concret de l'engagement du CIAFT à faire valoir les intérêts et les besoins spécifiques des OSDMOF. Il est crucial que ces organisations soient soutenues adéquatement non seulement pour répondre aux besoins immédiats des femmes, mais aussi pour assurer une planification stratégique à long terme qui tiendra compte de l'évolution du marché du travail et de la place des femmes au sein de celui-ci, leur assurant ainsi une autonomie financière.

Cette première rencontre a permis d'établir un canal de communication essentiel avec le cabinet de la ministre, ce qui est un pas positif vers une meilleure reconnaissance

du rôle des femmes dans le marché du travail, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre, et une reconnaissance des organismes qui leur offre des services spécialisés.

La démarche proactive de correspondance avec le bureau de la ministre de l'Emploi, madame Kateri Champagne Jourdain, pour obtenir une rencontre officielle, témoigne de la volonté de créer un dialogue constructif et de collaborer étroitement avec les décideurs politiques.

Aussi, plusieurs communications écrites ont été rédigées cet hiver et ce printemps afin de répondre à des questionnements de l'équipe de Service Québec. Plusieurs rencontres avec les fonctionnaires du Ministère ont eu lieu afin de pouvoir exprimer des enjeux vécus au cours des négociations des ententes de financement de cette année et bien certainement aussi, pour discuter des enjeux vécus par la main-d'œuvre féminine.

Il est impératif que les discussions futures entre le CIAFT et les instances gouvernementales continuent de mettre l'accent sur l'importance d'une approche adaptée aux réalités des femmes, sur la simplification des processus de négociation des ententes de financement et sur la nécessité d'un financement accru et pérenne.

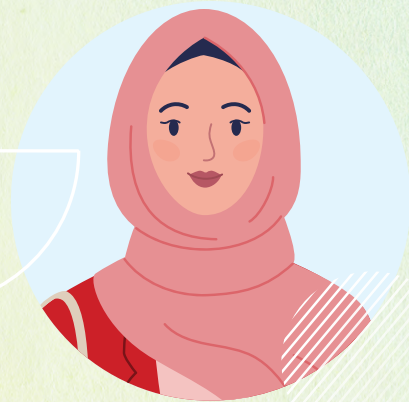
En somme, les efforts du CIAFT pour assurer une représentation politique efficace et pour obtenir les ressources nécessaires à l'accomplissement de la mission de ses membres sont louables. Il est essentiel que ces démarches se poursuivent avec la même détermination pour garantir que les contributions précieuses des OSDMOF soient reconnues et que leur potentiel soit pleinement exploité dans le cadre du développement économique du Québec.

*Rencontre avec madame la Ministre Katéri Champagne Jourdain, dans l'ordre de gauche à droite : Colette Cummings, Eve Champagne, madame la ministre Katéri Champagne Jourdain, Marianne Lapointe et Céline Montesinos.*



## Enjeu 3

# Une gouvernance forte, cohérente et inclusive



## Mettre en place une structure organisationnelle participative et engageante

### La planification stratégique

La gouvernance du CIAFT a connu d'importants changements cette année marqués par une transition de direction et un renouvellement de l'équipe. En effet, en juillet 2023, Colette Cummings a pris ses fonctions en tant que nouvelle directrice générale, suivie de l'embauche d'Adénikè Adedjouma en tant qu'adjointe administrative en septembre 2023. Ces arrivées marquent un tournant pour le CIAFT, apportant une nouvelle énergie et de nouvelles perspectives à notre organisation. Cependant, nous avons connu des départs. Marie-Hélène Verville, responsable de l'éducation et de la sensibilisation (E.S.), a quitté son poste le 12 février 2024. De plus, Corynne Laurence Ruel, coresponsable du projet « valorisation », a terminé son mandat à l'échéance de son contrat le 31 mars 2024.

Ces changements, bien qu'ils représentent des défis, offrent également des opportunités pour le CIAFT de se réinventer et de continuer à remplir sa mission avec une équipe dynamique et engagée.

Le CIAFT, avec son projet stratégique ambitieux, a démontré un engagement profond envers l'avancement des droits des femmes dans le milieu professionnel et leur autonomie économique. La planification stratégique, qui se déroulera cet automne, visera à renforcer cet engagement en définissant clairement les priorités, en révisant la gouvernance et en modernisant les processus et politiques internes. Ce projet sera un catalyseur pour l'unification des membres autour d'une mission commune.

Nous travaillons sur l'élaboration du membership afin de le rendre plus accessible et moins limitatif à gérer. Une nouvelle plateforme transactionnelle est en développement pour améliorer l'expérience des membres et optimiser la gestion des adhésions. Ce nouvel outil apportera également de la transparence dans la collecte de données, n'oublions pas le PL 25 ! La plateforme permettra de générer la gestion d'événements et la gestion des donateurs futurs pour le CIAFT.

En somme, l'organisation continue d'évoluer, s'adaptant aux circonstances changeantes tout en restant fidèle à ses objectifs stratégiques et à son engagement à l'égard de ses membres et de sa communauté. La capacité du CIAFT à naviguer à travers ces transitions témoigne de sa résilience et de sa détermination à maintenir un cap vers l'avenir.

- **Le conseil d'administration**

L'assemblée générale annuelle (AGA) a eu lieu en juin 2023. L'année financière 2023-2024 a été marquée par une période de transition et de renouvellement significatifs pour le CIAFT. Malgré ces changements, le Conseil d'administration a maintenu un niveau d'activité élevé, tenant une AGA et organisant cinq réunions stratégiques.

La présidence de Judith Gaudreault témoigne de la confiance et de la continuité dans la gouvernance du CIAFT. Cependant, le Conseil a également connu des évolutions, notamment avec la démission d'Émilie Beauchesne, représentante du milieu syndical, plus précisément du SPGQ. Judith Gaudreault assure la stabilité et la direction continue de notre organisme.

Ces changements et continuités au sein du conseil d'administration reflètent notre engagement à adapter notre gouvernance pour mieux répondre aux besoins de nos membres et de notre mission.

- **Les communications**

L'objectif stratégique en matière de communications du CIAFT s'articule autour de la préservation et du renforcement des liens avec nos membres et nos partenaires. Pour dynamiser nos communications et nous rapprocher de nos membres, de nos partenaires et du grand public, nous avons mis en place une stratégie active sur les médias sociaux et comptons mettre sur place des activités et des événements. Depuis les derniers mois, le CIAFT est plus présent sur diverses plateformes, avec une activité accrue sur notre nouvelle page Instagram. Cette approche vise à renforcer notre engagement communautaire et à améliorer notre visibilité.

Également, en décembre dernier, le CIAFT a lancé une initiative pour renforcer sa stratégie et sa communication avec ses partenaires et bailleurs de fonds clés, fournisseurs, membres et entités dédiées à la condition féminine. Pour ce faire, une collaboration a été établie avec l'agence Upperkut qui nous guidera dans ce processus, allant de la notoriété, du positionnement de la marque, de la refonte du site Internet. Par la même occasion, le CIAFT a créé des alliances afin de développer nos stratégies politiques qui nous permettront non seulement de défendre les droits des femmes, mais également de positionner nos actions politiques pour acquérir un meilleur rayonnement pour l'accès des femmes au travail. Par ailleurs, un comité dédié à la stratégie et à la communication a été constitué, ayant reçu le mandat du conseil d'administration pour superviser et promouvoir le développement du plan de communication du CIAFT.

**Faites partie de notre communauté en ligne, abonnez-vous !**



**2700**  
abonné.e.s sur  
Facebook



**578**  
abonné.e.s sur  
LinkedIn



**60**  
abonné.e.s sur  
YouTube et  
Instagram



## **Renforcement des capacités**

Le CIAFT, avec son objectif stratégique clairement défini, s'est engagé dans une mission de développement et de partage de son expertise, contribuant ainsi au renforcement des capacités des membres et des groupes communautaires. Ces initiatives reflètent l'engagement du CIAFT envers l'égalité des sexes et le bien-être communautaire, soulignant l'importance de l'expertise collective dans la réalisation de changements sociaux positifs.



## Liste de nos membres

Accès-Travail-Femmes, Action travail des femmes du Québec, CEJFI, Centre des femmes de Montréal, Centre d'intégration au marché de l'emploi, Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière, Centre Émersion, Collectif des femmes immigrantes du Québec, ConcertAction Femmes Estrie, Connexion Emploi ressources femmes, De Soi à l'emploi, Étape Emploi, Femmes du monde à CDN, FTQ, Le Centre Lanaudière d'emploi pour femmes (La CLEF), l'Hirondelle services d'accueil et d'intégration des Immigrants, Mères avec pouvoir, Mouvement Action-Chômage de Montréal, Options Femmes, Option Ressources Travail PS Jeunesse, Options sans limite, Partance Centre d'emploi pour femmes inc., Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, SEMO Le Jalon, Services intégrés pour l'emploi, Sorif, Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent, TCGFM et 12 membres individuelles

Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance à tous les membres du CIAFT pour leur soutien indéfectible et leur engagement continu envers notre mission.



## Nos bailleurs et nos partenaires



Nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude à nos bailleurs et nos partenaires, dont le soutien inestimable rend possibles toutes nos réalisations, en plus de contribuer à la promotion du respect et des droits des femmes au travail au Québec.

# CIAFT♀

📍 Maison de la Coopération de Montréal  
Métropolitain  
7000, avenue du Parc, Bureau 314 B  
Montréal, QC H3N 1K1  
Metro Parc

☎ 514 954-0220

[www.ciaft.qc.ca](http://www.ciaft.qc.ca)

**Suivez-nous!**

