

Rapport annuel d'activités

2021–2022

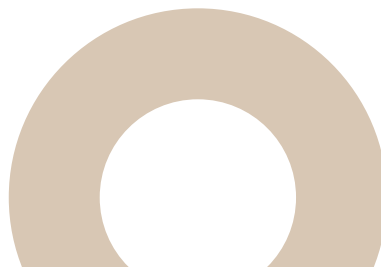




Table des matières

Portrait de l'équipe et du Conseil d'administration **5**

Mot de la présidente et de la directrice **6**


1 PRIORITÉ 1 Renforcement de la structure organisationnelle **8**

2 PRIORITÉ 2 Positionnement du CIAFT comme un organisme national phare de défense collective des droits des femmes au travail **10**

3 PRIORITÉ 3 Coordination du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre féminine (CCF) **20**

4 PRIORITÉ 4 Défense et promotion de l'approche spécifique et systémique des groupes d'employabilité femmes **26**

5 PRIORITÉ 5 Développement de la vie associative **32**



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 œuvrent 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'œuvrer 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 socioéconomiques des femmes et assurer la prise en compte des réalités et des besoins de chacune d'elles en matière d'emploi.

Mot de la présidente et de la directrice

Chers membres,

Le moment du bilan annuel amène la rédaction de notre rapport d'activités, qui permet de constater le travail colossal accompli par l'équipe des travailleuses et les membres du conseil d'administration, dans la dernière année. Grâce à leur engagement et leur dynamisme, le CIAFT a et continuera à influencer les décisions politiques, à obtenir des gains significatifs et à concrétiser des transformations sociales, en vue d'atteindre une réelle égalité et équité en emploi. Nous tenons donc à les remercier chaleureusement !

Le CIAFT a poursuivi sa mission de défense des droits des femmes au travail, notamment en se positionnant sur des dossiers, tels que l'assurance-emploi, la sécurité du revenu, le harcèlement sexuel, la conciliation famille-travail-études, la santé et sécurité au travail, et plus encore. À ce titre, nous avons présenté des mémoires, interpellé les acteurs politiques concernés et pris position dans les médias. De plus, le CIAFT ne pouvait passer sous silence le 25^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, cette loi qui reconnaît la discrimination systémique fondée sur le sexe. Une table ronde a été organisée à cet effet, visant à dresser un bilan des retombées de la loi et ainsi à identifier les angles morts et pistes de solutions à explorer. Également, le CIAFT s'est engagé dans la réalisation d'un projet autour de la valorisation des métiers majoritairement féminins, financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada. Un autre enjeu qui a été accentué durant la pandémie et qui nous préoccupe particulièrement au CIAFT, depuis longtemps.

Quant au volet en matière d'employabilité, le CIAFT a perpétué sa mobilisation au regard des besoins et enjeux spécifiques et systémiques à la main-d'œuvre féminine, par le biais, entre autres, des actions portées par le Comité Reconnaissance et le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre. Soulignons, à ce titre, l'intensité de nos démarches politiques qui ont mené à l'annonce, enfin, d'un financement à la mission de base pour les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et le CIAFT, en reconnaissance à leur expertise unique au Québec. Ce dernier s'inscrit dans la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, dévoilée le 23 juin 2022.

Par ailleurs, le CIAFT a uni sa voix à celles des autres organismes du mouvement féministe du Québec, pour revendiquer la création du ministère des Droits des femmes et de l'égalité des genres. Il est urgent que les dossiers en matière de condition féminine ne soient plus relayés au second rang, car il s'agit de la destinée de plus de 50% de la population québécoise.

Enfin, nous réitérons nos remerciements à nos collaboratrices, nos militantes, nos membres, nos partenaires, nos bailleurs de fonds, merci à toutes celles qui croient à l'importance de l'intégration et du maintien de toutes les femmes au marché du travail.

Cordialement,

Judith et Yasmina
Présidente et directrice du CIAFT

Portrait du Conseil d'administration et de l'équipe du CIAFT

Membres du conseil d'administration 2021-2022



Judith Gaudreault
présidente

→ COOPTÉE EN JANVIER 2022



Lyne Laplante
vice-présidente



Martine Bégin
secrétaire-trésorière
& administratrice



Moscha Yannissi
administratrice



Julie Pinel
administratrice



Émilie Beauchesne
administratrice



Céline Montesinos
administratrice



Sylvie Lévesque
administratrice

→ JUSQU'EN DÉCEMBRE



Kim Paradis
administratrice non-votante

→ JUSQU'EN DÉCEMBRE



Yasmina Drissi Kaitouni
administratrice non-votante

→ DEPUIS JANVIER

Membres de l'équipe du CIAFT 2021-2022



Yasmina Drissi Kaitouni
directrice générale → DEPUIS JANVIER
directrice adjointe - employabilité
→ JUSQU'EN DÉCEMBRE



Kim Paradis
directrice générale
→ JUSQU'EN DÉCEMBRE



Ikrame Rguioui
coordonnatrice CCF



Chloé Champoux
coordonnatrice CCF
→ JUSQU'EN MARS



Anick Druelle
coordonnatrice développement stratégique
→ JUSQU'EN MAI



Marianne Lapointe
coordonnatrice de projets



Cynthia Beaulieu
chargée de la formation
et de la mobilisation



Francine Bernier
conseillère stratégique
en communications



Corynne Laurence-Ruel
Chargée de projets



Mireille N'Gouan
responsable de la comptabilité

Renforcement de la structure organisationnelle

La planification stratégique: « S'unir autour de nos forces pour défendre les droits de toutes les femmes au travail et leur pleine autonomie économique »

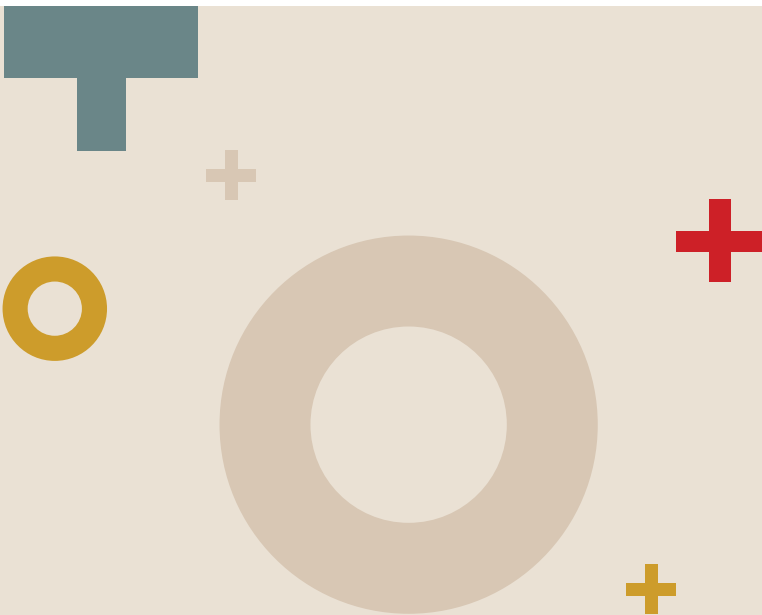
En 2019, le CIAFT a amorcé le projet « S'unir autour de nos forces pour défendre les droits de toutes les femmes au travail et leur pleine autonomie économique », financé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada. Ce projet se veut rassembleur de l'ensemble des actrices du CIAFT et vise, entre autres, la validation de notre mission, l'identification de nos priorités, la révision de notre gouvernance et l'actualisation de nos processus internes et politiques de ressources humaines.

Dans un esprit de clarification des processus internes, cette année, l'équipe du CIAFT a finalisé la démarche de développement organisationnel s'intitulant « Une équipe stratégique et organisée », et ce, dans la continuité du travail effectué l'an dernier. Pilotées par la consultante Suzanne Ramsay, plusieurs rencontres avec l'équipe se sont tenues, donnant lieu à un lac-à-l'épaule, en décembre 2021, durant lequel un « pacte d'équipe » a été convenu. Ce dernier s'articule autour de neuf processus fondamentaux pour le travail collaboratif permettant de définir notre méthode de travail à l'interne.

Parallèlement à cette démarche, nous avons également finalisé la révision des politiques de ressources humaines. Pour répondre à ce mandat, nous avons été accompagnées par une firme externe, tout au long du processus. Ces travaux se sont concrétisés par l'actualisation de notre politique des conditions de travail et celle en rémunération et par la mise en place d'une politique en télétravail. Ces politiques ont été présentées aux membres de l'équipe, à l'été 2022.

Toujours dans le cadre de ce projet, nous avons procédé à l'adoption des valeurs organisationnelles de l'organisme, qui vont comme suit : solidarité, justice sociale et égalité-équité. Ces valeurs découlent de la consultation réalisée auprès des membres à ce sujet, à l'été 2020.

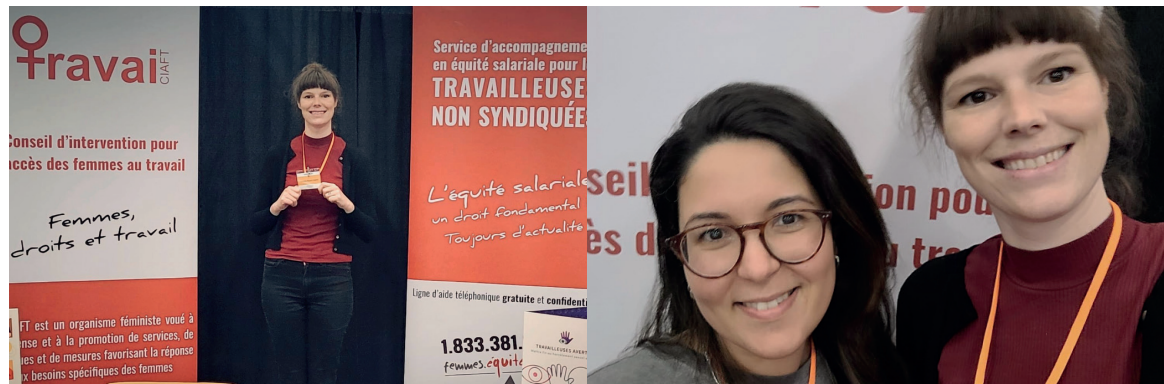
Enfin, nous avons débuté les travaux relatifs à l'organisation du 40^e anniversaire du CIAFT qui se tiendra à l'automne 2022, sous le thème « Gardons le cap! ». Cet événement sera l'occasion de revisiter les moments forts de ces quatre dernières décennies et de reconnaître et faire reconnaître l'expertise du CIAFT.



Le conseil d'administration et l'équipe

Cette année encore, le conseil d'administration du CIAFT a été grandement sollicité, avec huit réunions, une assemblée générale annuelle (AGA) et une assemblée générale spéciale (AGS), en plus d'un lac-à-l'épaule de deux jours. L'AGS, tenue le 11 mai 2022, a donné lieu à l'adoption des valeurs organisationnelles de l'organisme et à l'élection d'une nouvelle administratrice au sein du conseil d'administration, Annie Jean, et ce, en réponse aux modifications des règles de fonctionnement adoptées à l'AGA du 25 novembre 2021. Toujours en matière de gouvernance, soulignons que la présidence est désormais portée par Judith Gaudreault, qui a été cooptée en janvier 2022 en remplacement de Sylvie Lévesque. Le lac-à-l'épaule, quant à lui, fut l'occasion de réfléchir, en collaboration avec les membres de l'équipe de travail, des dossiers et chantiers à poursuivre et à développer lors des deux prochaines années, au regard du Plan stratégique 2022-2024 et de l'environnement politique.

Au niveau de l'équipe de travail, Kim Paradis, directrice générale depuis mars 2018, a quitté ses fonctions et c'est Yasmina Drissi Kaitouni qui a repris la relève à la direction. Cette dernière fait partie de l'équipe du CIAFT depuis 2014 et a occupé plusieurs postes au sein de l'organisation, dont celui de direction adjointe à l'employabilité. Ce poste n'a d'ailleurs pas été pourvu. De plus, de retour d'un congé de maternité, Chloé Champoux a démissionné du poste de coordonnatrice du Comité consultatif Femmes. Ce dernier est désormais occupé par une seule travailleuse, Ikrame Rguioui. Enfin, nous avons accueilli au sein de l'équipe, Corynne Laurence-Ruel, à titre de chargée de projet, entre autres, en lien avec le projet autour de la valorisation des métiers majoritairement féminins.



Salon de l'immigration

Positionnement du CIAFT comme un organisme national phare de défense collective des droits des femmes au travail

Soutenir les femmes au niveau des droits au travail

Service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées



FEMMES ÉQUITÉ SALAIRE

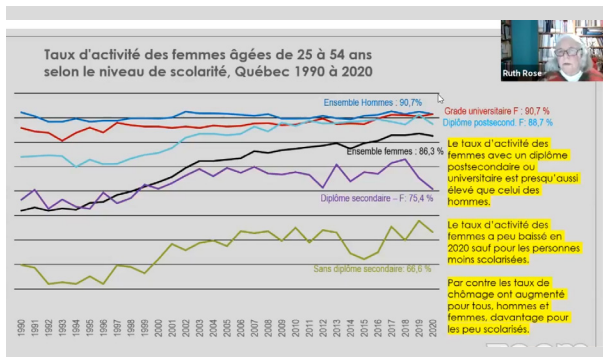
Le service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées (SAESTNS) permet d'outiller et d'accompagner les travailleuses qui désirent de l'information au niveau de leur droit en matière d'équité salariale. Cette ligne téléphonique gratuite et accessible est unique au Québec !

Bien que l'existence d'une telle ligne téléphonique soit incontournable, force est de constater que les appels n'affluent pas. Pour y remédier, de nouveaux moyens de communication ont été pensés afin de rejoindre davantage de travailleuses non syndiquées. Ainsi, cette année, nous avons diversifié nos outils de communication en procédant à l'implantation d'un agent conversationnel (chabot) et d'une vaste campagne de référencement web, le tout sur notre site [Femmes.Équité.Salariale](https://www.femmes.equite.salariale.com) et sur notre page Facebook. Un lancement officiel de ce nouvel outil se tiendra à l'automne 2022.

Par ailleurs, cette année, nous avons aussi porté une attention particulière à notre offre de formation. Nous avons ainsi offert 18 formations en équité salariale auprès de différents groupes de femmes non syndiquées, principalement dispensées dans les organismes d'employabilité en développement de la main-d'œuvre féminine et les organismes visant l'intégration et l'accueil des personnes immigrantes et réfugiées.

À ce titre, afin de rejoindre plus précisément les travailleuses issues de l'immigration, nous avons participé à la 11e édition du Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec, en mai dernier. Nous y avons tenu un kiosque et offert une formation en matière d'équité salariale, qui a suscité de l'engouement chez les personnes et partenaires présents. Une expérience qui sera renouvelée à l'édition 2023.

De plus, en écho à cette intention de vouloir rejoindre plus de femmes immigrantes, nous avons amorcé des travaux relativement à la mise à jour du cahier de formation et des documents associés, afin d'y inclure des données spécifiques à ce groupe de la population. D'autre part, nous avons entamé la traduction en anglais des outils de formation, en vue de rejoindre les personnes immigrantes d'expression anglaise.



Midi-causerie sur la Loi sur l'équité salariale (LÉS) avec Louise Harel

Enfin, cette année, nous avons continué de diffuser nos trousseaux d'outils en matière d'équité salariale, destinée spécifiquement aux travailleuses non syndiquées. Au total, ce sont plus de 400 trousseaux qui ont été envoyés à travers le Québec.

Loi sur l'équité salariale

L'expertise du CIAFT en matière d'équité salariale n'est pas à refaire ! Effectivement, l'organisme priorise ce dossier depuis ses débuts. Il suffit de penser à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale (LÉS), résultat de la mobilisation d'une coalition portée par le CIAFT. Nous ne pouvions donc pas passer sous silence le 25^e anniversaire de cette loi, qui reconnaît la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Dans cette optique, nous avons tenu un midi-causerie autour de cet enjeu, le 21 novembre 2021. Cet événement en virtuel réunissait des panélistes qui ont rendu compte du contexte historique de la naissance de la LÉS, des écarts salariaux persistants, des obstacles vécus par les travailleuses et des nouvelles avenues possibles. Ce sont mesdames

Louise Harel, Marie-Thérèse Chicha, Ruth Rose ainsi que Martine Bégin qui ont pris la parole pour nous partager leurs expériences et expertises en la matière. Il y avait un tel engouement que plusieurs d'entre elles ont exprimé le désir de revoir la Coalition en équité salariale reprendre ses travaux.

Cet événement diffusé en Facebook Live et sur la plateforme Zoom a accueilli plus de cent trente personnes et soixante-cinq personnes ont visionné l'enregistrement ultérieurement.

En novembre 2022, le CIAFT a également diffusé un communiqué de presse revendiquant plus d'équité salariale pour les non syndiquées, publié une lettre ouverte à l'intention des travailleuses non syndiquées dans le Journal de Montréal, et donné une entrevue à la radio CPAM-1410. Enfin, le CIAFT a participé au panel virtuel « 25 ans d'équité salariale : bilan et défis » organisé par la CNESST, en mars 2022. Mentionnant, la présence de Thérèse Sainte-Marie, ancienne directrice du CIAFT, à titre de panéliste.



Coalition pour une conciliation famille-travail-étude

Le CIAFT est membre de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Cette année, nous y avons été activement impliquées, notamment en siégeant au comité stratégique et en participant à des rencontres de concertation, notamment avec le Réseau Québec Famille.

De plus, la Coalition a travaillé fort pour sensibiliser les différents acteurs concernés dans ce dossier, dont le politique, aux enjeux de conciliation famille-travail-études que vivent particulièrement les femmes et aux effets sous-jacents, d'ailleurs exacerbés durant la pandémie. À ce titre, la Coalition a saisi l'opportunité du contexte préélectoral pour lancer une vaste campagne de sensibilisation articulée autour de vignettes reprenant ses principales revendications, dont le droit de connaître son horaire de travail cinq jours à l'avance et le droit d'accéder à un service éducatif à la petite enfance subventionné (SÉPES). Ces outils ont été diffusés plus de quatre-vingt-huit fois sur la page Facebook de la Coalition et partagés sur les réseaux sociaux de ses membres, dont le CIAFT.

Dans un même ordre d'idée, en février 2022, la Coalition a participé à une consultation initiée par le Secrétariat à la condition féminine (SCF), en vue du renouvellement de la Stratégie Égalité entre les femmes et les hommes. La Coalition a profité de cette tribune pour réitérer à la ministre responsable de la condition féminine, Isabelle Charest, la nécessité de s'outiller d'une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études afin de répondre adéquatement aux enjeux auxquels se heurtent les femmes, notamment, en emploi.

Parallèlement à ces actions, la Coalition a déposé une demande de subvention, dans le cadre de l'appel de projets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes du SCF. Le projet « La conciliation famille-travail-études se conjugue au collectif » vise à sensibiliser et conscientiser la population, dans le but d'un meilleur partage des tâches domestiques entre les deux sexes, et à promouvoir un meilleur équilibre sur le plan familial, professionnel, étudiant, social et politique. Le CIAFT s'est impliqué activement dans la rédaction de ce projet.



* Consultez notre plateforme à l'adresse ccfte.org

Assurance-Emploi

Pour rappel, déjà en 2020, le CIAFT avait entrepris une mobilisation politique et revendiquait une réforme de la Loi sur l'assurance-emploi, suite à la campagne du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) qui a mis en lumière certaines dispositions discriminant directement les femmes. D'ailleurs, Ruth Rose, experte en la matière et généreuse collaboratrice du CIAFT, en a fait la démonstration dans son mémoire « Éliminons la discrimination à l'égard des femmes en assurance-emploi ». Elle y dépeint des zones de discrimination envers les femmes, entre autres, au niveau de l'accessibilité, des montants reçus et de la durée des prestations.

Cette année, le CIAFT a intensifié ses démarches politiques en participant, notamment, à une première phase de consultation initiée par le gouvernement fédéral à l'hiver 2022. Ce fut alors l'occasion de réitérer notre regard critique et féministe du dossier. Un document synthèse des positions du CIAFT a été déposé, à cet effet.

De plus, à l'été 2022, le CIAFT a pris part à une seconde phase de consultation, et ce, au détriment du dépôt d'un projet de loi. Dans le cadre de celle-ci, nous avons déposé deux mémoires : « Adéquation des prestations : créer un régime d'assurance-chômage adéquat pour les femmes » et « Assurer la viabilité financière du régime d'assurance-emploi ». Plus spécifiquement, l'un portant sur l'adéquation des prestations pour les femmes et l'autre autour du financement du régime et son rôle universel. Nos recommandations ont été présentées à la ministre Qualtrough, en août, lors d'une consultation réunissant plusieurs acteurs québécois, dont le milieu syndical et patronal.

Toujours en lien avec le caractère discriminatoire de cette Loi, le CIAFT a endossé la lettre ouverte « Que fait le gouvernement féministe de Justin Trudeau? » rédigée par Kim Bouchard du Mouvement Action Chômage de Montréal (MAC), en février. Pour rappel, en 2020, cette dernière a déposé une contestation judiciaire concernant le dossier de six femmes qui n'ont pas eu droit aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant ou après leur congé de maternité. En 2022, la juge Sauvé reconnaît la limitation relative aux cinquante semaines de prestations combinées comme étant inconstitutionnelle, au regard de la Charte des droits et libertés de la personne, mais le gouvernement Trudeau a décidé de renverser cette récente décision.

Santé et sécurité au travail

Cette année encore, le CIAFT s'est mobilisé pour dénoncer le caractère discriminatoire du projet de loi 59 : Loi modernisant le régime en santé et sécurité du travail. En ce sens, la lettre ouverte « Le projet de loi 59 demeure discriminatoire envers les femmes » a été publiée en septembre 2021. Endossée par de nombreux partenaires issus du milieu syndical, universitaire et en défense collective des droits, nous y réitérons que le PL 59 demeure discriminatoire et préjudiciable pour une majorité de travailleuses, et ce, malgré nos interventions en commission parlementaire. Également, nous avons profité d'une tribune au TVA Nouvelles, en octobre 2021, pour présenter et expliquer les limites, voire les reculs, de cette réforme au regard des besoins des femmes. Soulignons que l'expertise du CIAFT a été mentionnée par plusieurs partenaires et élu.es, notamment à l'Assemblée nationale du Québec et au colloque annuel de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS).

Pour rappel, déjà en 2020, le CIAFT a réagi à ce projet de loi, entre autres, en rappelant au gouvernement l'importance d'intégrer une analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle, ainsi qu'en mettant sur pied la Coalition Femmes et Santé et Sécurité au Travail.

De plus, le CIAFT a participé à une dizaine de rencontres du comité de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM). Ce lieu de concertation réunit des acteurs clés et le CIAFT y veille à ce que les enjeux liés spécifiquement aux femmes soient mis de l'avant. Cette année, notre attention était tournée vers les effets des mesures transitoires en vigueur et des besoins pour les travailleurs.ses non syndiqués.es en matière de formation de futurs.res agents.es de liaison en santé et sécurité au travail. D'ailleurs, aucune formation pour ces derniers.ères n'est prévue par la loi actuellement. Au total, nous avons participé à neuf rencontres de cette instance, durant l'année.

Normes du travail

La participation du CIAFT au Comité consultatif des normes du travail est en attente depuis janvier 2022, en raison du changement à la direction de l'organisme. La nomination de la nouvelle représentante du CIAFT, à titre de membre représentant les femmes, est prévue pour l'automne 2022. Notre présence sur cette instance est très souhaitable, en vue d'apporter un angle féministe et d'aviser adéquatement le ministre et la CNESST sur toute question liée aux femmes.

Par ailleurs, le CIAFT continue d'être membre du Front de défenses des non-syndiqués (FDNS) qui s'est rencontré à deux reprises cette année. Nous avons décidé également de siéger sur le comité de gouvernance, en vue de contribuer aux travaux visant la restructuration de cette instance et son positionnement stratégique. Durant cette année, nous avons également reconduit notre appui à la campagne du FDNS revendiquant un salaire minimum à 18\$ de l'heure. À ce titre, en octobre 2021, nous avons partagé le communiqué de presse « Salaire minimum – Il faut un minimum de 18\$ l'heure pour sortir de la pauvreté », cosigné par le FDNS, le Collectif pour un Québec sans pauvreté et plusieurs centrales syndicales.

Harcèlement sexuel

Cette année, dans le cadre de ce dossier, le CIAFT et Action travail des femmes (ATF) ont porté conjointement le mémoire « Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes ». Cette analyse féministe de l'enjeu du harcèlement sexuel a été adressée et présentée, au printemps 2022, à un comité d'expertes étudiant les processus et recours à la disposition des personnes victime de harcèlement sexuel ou d'agression à caractère sexuel dans un contexte de travail. Ce comité, mandaté par le ministre Jean Boulet, est appelé à conclure ses travaux en déposant un rapport en décembre 2022.

De plus, cette année, nous avons également continué à distribuer nos trousseaux en matière de harcèlement sexuel. Cet outil vise à informer, sensibiliser et outiller les femmes sur la problématique du harcèlement sexuel dans un contexte de travail. En Estrie, par exemple, l'organisme Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) a distribué, à lui seul, 616 exemplaires.



Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)

L'enjeu des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) est au cœur des priorités de l'organisme en vue d'atteindre une réelle mixité en emploi. Pour rappel, en 2020-2021, le CIAFT s'était joint à une initiative d'Action travail des femmes (ATF) en vue d'interpeller la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) concernant, entre autres, la nouvelle méthodologie de calcul des cibles en accès à l'égalité et ses effets sur les femmes.

En réponse à cette démarche, la CDPDJ a mis en place, au printemps 2021, le Comité de travail PAÉE pour les femmes dans les emplois-cadres et de la direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins. Ce nouveau lieu de concertation est un cadre de réflexion sur la recherche des causes et des effets de cette sous-représentation des femmes, et surtout, un mécanisme pour trouver des solutions pour y remédier. Les travaux ont débuté en mai 2022, réunissant ainsi onze acteurs, dont des partenaires en défense collective des droits et des instances gouvernementales.

Valorisation des métiers majoritairement féminins

Dans le cadre de ce dossier, nous avons obtenu un financement du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada, pour réaliser le projet « Réduire la discrimination systémique envers les femmes par la valorisation des métiers majoritairement féminins ». Ce projet vise à favoriser une réponse et une relance féministe à la suite des répercussions actuelles de la pandémie, grâce à des changements systémiques. Pour y parvenir, on prévoit identifier les enjeux qui constituent des vecteurs de discriminations systémiques pour les femmes dans deux secteurs à prédominance féminine. Les secteurs ciblés sont :

- les caissières du secteur des services, de la vente et du commerce de détail en alimentation
- les préposées aux bénéficiaires œuvrant dans nos institutions de santé, avec un regard appuyé sur les travailleuses non syndiquées de ce secteur.

Cette année, nous nous sommes attardées spécifiquement sur la première partie du projet, soit la production d'un diagnostic. Cette étape cruciale nous a permis d'identifier les enjeux spécifiques aux femmes dans les emplois ciblés, de répertorier les obstacles vécus par ces travailleuses et de générer des pistes de solution et revendications pour engendrer, notamment, un changement des pratiques et des mentalités. Pour ce faire, nous avons, dans la période retenue, réalisé une revue de littérature, diffusé des sondages et organisé des entrevues avec des travailleuses, des partenaires et des chercheur.es concerné.es par ces emplois. Les résultats de ce travail colossal seront dévoilés lors d'une matinée publique à l'automne 2022.

Représentations et appuis

Groupes des 13



Le CIAFT fait partie du Groupe des 13 (G13), une coalition de 21 groupes, de regroupements et de tables de groupes de femmes qui œuvrent à l'échelle provinciale et régionale à la défense des droits des femmes dans des domaines variés.

En ce contexte préélectoral, les groupes se sont mobilisés en vue de réitérer l'importance de créer un ministère des Droits des femmes et de l'égalité des genres, dans le but que les enjeux reliés à la condition féminine ne soient plus relayés au second rang et que l'analyse différenciée selon les sexes avec intersectionnalité (ADS+) soit réellement appliquée. À ce titre, le G13 a développé des outils de sensibilisation et de mobilisation, en appui à cette revendication. Pour rappel, le G13 avait obtenu, en mai 2021, un financement de la Fondation Solstice pour la réalisation d'une campagne d'éducation populaire portant sur les enjeux spécifiques et systémiques aux Québécoises. Le lancement officiel de cette vaste mobilisation est prévu pour le 7 septembre 2022, durant la campagne électorale au Québec.

Cette année encore, le G13 a joué un rôle de vigie et s'est mobilisé sur plusieurs dossiers en défense collective des droits ou en réaction à des annonces gouvernementales. Par exemple, au lendemain du dévoilement du budget provincial 2021-2022, le communiqué de presse « Budget 2022 : L'égalité pour toutes les femmes n'est pas la priorité de la CAQ » a été diffusé afin d'exprimer notre déception face au manque d'engagement du gouvernement envers les enjeux spécifiques aux femmes.

Secrétariat à la condition féminine

Cette année, le CIAFT a continué de s'impliquer dans le cadre des travaux en vue du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (Stratégie Égalité). Ainsi, nous avons participé, à l'automne 2021, à la dernière rencontre du comité de travail Femmes, autonomisation économique et leadership, mis en place par le SCF, au printemps 2021. Pour rappel, ce comité avait pour visée de réfléchir collectivement sur la prise en compte de certains enjeux et des pistes de solutions à étudier, en vue de l'élaboration de la prochaine Stratégie Égalité. De plus, en février 2022, le CIAFT, ainsi que d'autres groupes engagés dans la défense des droits des femmes, a participé à une consultation, initiée par la ministre responsable de la Condition féminine, Isabelle Charest, ayant pour but de présenter les résultats des consultations relatives à la prochaine Stratégie Égalité et les orientations préliminaires de celles-ci. Le CIAFT a profité de cette tribune pour souligner l'absence de certains enjeux en matière d'emploi, dont les effets du télétravail sur les femmes.

Toujours dans le cadre de ce dossier, le CIAFT a participé, en juin 2022, au dévoilement de la nouvelle Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027, en présence de la ministre Charest. Cette nouvelle stratégie inove, notamment, avec l'ajout d'un nouveau mode de soutien aux organismes par une offre de soutien financier à la mission.

Par ailleurs, dans un esprit de collaboration, le CIAFT a participé activement au comité de suivi de la recherche « L'analyse du phénomène de sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et proposition de recommandations visant à assurer une meilleure reconnaissance de la valeur de ces emplois ». Cette recherche s'inscrit dans le cadre du plan d'action « Femmes et Covid » du SCF et est réalisée par une équipe de recherche de l'Université Laval. La recherche sera disponible au courant de l'année 2023.

Parallèlement à ces actions, en juin 2022, le CIAFT a déposé le projet « Des statuts d'immigration précaires vecteurs des inégalités en emploi entre les femmes et les hommes », dans le cadre de l'appel de projets en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2023, du SCF. Ce projet vise à analyser les impacts des limites systémiques des statuts d'immigration, et ce spécifiquement au regard de l'accès et du maintien en emploi des femmes immigrantes et des emplois occupés. Nous serons à l'automne 2022 si ce dernier a été retenu.

CQMMF

Le CIAFT est membre de la Coordination du Québec pour la marche mondiale des Femmes (CQMMF) et a participé à l'assemblée générale (AG), le 14 mars dernier, et à l'assemblée générale annuelle (AGA), le 31 août 2022. Cette année encore le CIAFT a appuyé toutes les demandes de solidarité avec des femmes d'autres pays, dont celle intitulée « Le 24 avril pour un 24 heures de solidarité féministe », en rappel à la tragédie de l'effondrement de l'usine textile Rana Plaza au Bangladesh.

CDEACF

Nous avons poursuivi notre implication au conseil d'administration du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF). Cette organisation partenaire depuis de nombreuses années, est un lieu d'échange et de diffusion des savoirs entre autres pour le mouvement des femmes du Québec.

Cette année, nous avons aussi donné du temps au comité ressources humaines et soutien à la direction qui a assuré quelques mandats en lien avec les travaux sur la structure et la politique salariale ainsi que des rencontres sur le processus de modification du positionnement stratégique du CDÉACF

Nous avons donc participé aux différentes rencontres planifiées et ainsi, contribué à la mission de l'organisation.

Fédération des femmes du Québec

Notre implication à la Fédération des femmes du Québec (FFQ) se veut solidaire de cette association féministe qui travaille à la transformation et à l'élimination des rapports sociaux de sexe et des rapports de domination dans toutes les sphères de la vie, en vue de favoriser le développement de la pleine autonomie de toutes les femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leur contribution à la société.

Cette année, nous avons collaboré avec la FFQ dans le cadre de la table ronde initiée par le groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, au niveau fédéral. En amont de cette consultation, nous avons pris part à une rencontre de préparation afin que le CIAFT et le FFQ portent un message fort et cohérent, au regard des enjeux spécifiques des Québécoises, devant les membres de ce groupe de travail, en mars 2022.

Maison Parent-Roback

La Maison Parent-Roback (MPR), c'est un lieu d'appartenance au mouvement des femmes du Québec, c'est notre lieu de vie! Elle regroupe des groupes nationaux et régionaux de femmes. Cette année, nous avons continué de nous impliquer dans la collectivité, en participant, entre autres, à l'assemblée générale annuelle (AGA), le 9 mars 2022, et à deux assemblées générales spéciales au printemps de la même année. De plus, le CIAFT s'est mobilisé en complétant un sondage autour de la pertinence des objectifs actuels de la MPR et du niveau de contribution possible de chacun des groupes membres. Ce sondage s'inscrit dans le cadre d'une démarche visant à réfléchir collectivement à l'avenir de la MPR, qui est incertain.

Action travail des femmes (ATF)

Cette année encore, le CIAFT s'est mobilisé en matière de non-reconnaissance des acquis et compétences, notamment des femmes issues de l'immigration, et des pratiques universitaires à cet égard. Pour ce faire, le CIAFT s'implique au sein du comité « femmes » du projet « Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes sur les femmes immigrantes » porté par Action travail des femmes.

Spécifiquement, ce projet de recherche vise, d'une part, à analyser les processus de la RAC et ses applications dans le plan de relance économique dans une perspective d'interroger les conséquences économiques et sociales de ces applications sur les femmes immigrantes. D'autre part, le but est d'exposer la dimension systémique de la non-reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes et ses conséquences.

Observatoire des inégalités

Cette année, le CIAFT a reconduit sa participation au Comité aviseur du projet « Croissance inclusive : réduire l'empreinte inégalités des organisations » de l'Observatoire des inégalités. Pour rappel, ce projet vise la réduction des inégalités sociales et économiques qui sont élevées au Québec et qui sont amplifiées sur le marché du travail et au sein des organisations. Spécifiquement, les travaux se sont articulés essentiellement autour du recrutement des entreprises pour la phase d'expérimentation de la démarche et des outils développés, l'an dernier.

Politiques de soutien du revenu fiscalisées pour les femmes cheffes de familles monoparentales

Depuis 2019, le CIAFT est partenaire d'une recherche collaborative sur les connaissances et usages des politiques de soutien du revenu fiscalisées pour les femmes cheffes de familles monoparentales au Québec. Ce partenariat a donné lieu, en mars 2022, au lancement du Cahier de transfert de connaissance : Les mères monoparentales et la protection sociale fiscale. Ce cahier est un outil visant à outiller les femmes au regard des usages des politiques de soutien du revenu fiscalisées pour les femmes cheffes de familles monoparentales au Québec.



Pour rappel, cette recherche a été réalisée par les cochercheuses Marie-Pier Boucher, professeure en relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais, et Lucie Lamarche, professeure en sciences juridiques à l'Université du Québec à Montréal, en collaboration avec les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine.

Organismes en défense collective des droits

En matière de défense collective des droits, le CIAFT est membre du Regroupement des organismes en défense collective des droits (RODCD) et du Regroupement québécois de l'action communautaire autonome (RQACA).

Cette année, nous avons participé au dévoilement des résultats de la recherche partenariale « Mise à jour du portrait des pratiques d'évaluation dans les organismes communautaires du Québec », dans le cadre d'un webinaire organisé par le RQ-ACA, au printemps 2022. Également, nous avons signé, en mars 2022, la déclaration du RODCD demandant au gouvernement de remplir sa promesse électorale en dévoilant un plan d'action et en rehaussant le financement des groupes. Enfin, nous avons participé à trois assemblées annuelles des membres tenues par le RODCD, en mai et juin 2022. Ces rencontres portées, entre autres, sur la question des seuils planchers et le Plan d'action gouvernementale en action communautaire (PAGAC).

COCDMO

Le CIAFT est membre de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) et siège sur le comité exécutif. Cette instance est un lieu de référence, d'échange et de concertation visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes marginalisées sur le plan économique et social. Le CIAFT y occupe le siège « défense des droits », dans l'optique de mieux positionner les enjeux spécifiques reliés aux femmes, et ce à travers une approche intersectionnelle.

Cette année, la COCDMO s'est prononcée sur plusieurs dossiers sous-jacents à l'insertion professionnelle des personnes vulnérables, notamment en déposant un mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires 2022-2023, et en diffusant une recherche sur les parcours de vie et interactions avec les acteurs du marché du travail des personnes éloignées du marché du travail. La COCDMO a également renouvelé sa participation au G15+, ce collectif qui s'appuie sur le dialogue social pour favoriser la transformation de l'économie québécoise vers une société plus solidaire, prospère et verte et placer le bien-être de la population au cœur des politiques publiques.



3 Coordination du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)

Instances gouvernementales

Dans le courant de l'année 2020-2021, le CCF a fait part à M. Roger Tremblay, sous-ministre associé d'Emploi-Québec et Secrétaire général de la CPMT, ses préoccupations concernant la problématique de la pré-employabilité pour les femmes éloignées du marché du travail. Une rencontre a eu lieu en octobre 2020 et des lettres ont été échangées sur le sujet. Le 14 septembre 2021, le CCF a réitéré ses inquiétudes en interpellant à nouveau M. Tremblay, mais aucune suite n'a été concrétisée. Étant confronté à un manque d'engouement de l'appareil gouvernemental, le CCF a amorcé des travaux autour de cet enjeu qui donneront lieu au dépôt d'un avis à l'hiver 2023.

Le 3 mars 2022, le CCF a adressé une lettre au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Jean Boulet, à la suite de la révision de l'outil Information du Marché du Travail (IMT) et à la perte de données sexuées relative à la présence des femmes sur le marché du travail et les différents secteurs d'emploi. En conclusion de cette démarche, les données ont été réintégrées, mais l'accès à des données croisées demeure limité.

Le 4 février 2022, le CCF a participé à une consultation du Secrétariat à la condition féminine (SCF) relative au renouvellement de la Stratégie Égalité entre les femmes et les hommes. Ce fut l'occasion de mettre de l'avant les enjeux des femmes en matière d'accès et de maintien en emploi. En décembre 2021, le SCF a interpellé le CCF relativement aux enjeux de la non-reconnaissance des acquis et compétence pour les femmes immigrantes. Plus spécifiquement, cette rencontre s'est articulée autour des recommandations présentées par le CCF dans le cadre de son étude sur l'insertion en emploi des femmes issues de l'immigration, publiée en 2019.



CCF
Comité
Consultatif
Femmes



Dossiers et activités



Etude sur les obstacles systémiques et structurels des femmes en situation de handicap en matière d'emploi

Le CCF a repris, en 2021, les travaux sur l'étude des femmes en situation de handicap et l'emploi, amorcés en 2019 et mis sur pause en raison du contexte sanitaire. Ce projet de recherche, mené de façon concertée avec le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), a été finalisé avec le dépôt d'un rapport de recherche à la CPMT, le 31 mars 2022.

Ce dernier, intitulé « L'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec », porte sur les obstacles spécifiques, systémiques et structurels rencontrés par les femmes en situation de handicap en matière d'accès, d'intégration et de maintien sur le marché du travail.

L'étude souligne, à cet effet, que les femmes en situation de handicap se situent à l'intersection d'au moins deux facteurs de discrimination, soit le sexe et le handicap. Cette double discrimination a des répercussions sur leur accès, intégration et maintien en emploi et, à posteriori, leur condition socioéconomique. Elles sont désavantagées professionnellement et vivent des inégalités par rapport aux hommes en situation de handicap et par rapport aux femmes ne vivant pas de situation de handicap. Une discrimination est observée notamment dans l'accès aux milieux de formations ou encore dans les conditions de travail des femmes en situation de handicap.

Malgré les constats de discrimination observés, des angles morts demeurent, notamment en raison de l'accès à des données limitées et parcellaires relatives au groupe ciblé. À ce titre, le CCF recommande, en premier lieu, l'accès à des données différenciées selon les sexes et intersectionnelles. De plus, le CCF a entamé un travail complémentaire visant à mettre en évidence les enjeux vécus spécifiquement par les femmes en situation de handicap et de cibler des pistes de solutions qui seront déposées à la CPMT.

En écho avec ces travaux, le 2 décembre 2021, le CCF a participé, à titre de panéliste, à la Conférence Disability and Work in Canada 2021 portée par le Centre for Research on Work Disability Policy. Ce fut alors l'occasion de dresser un portrait des enjeux vécus par les femmes en situation de handicap en matière d'emploi. De plus, un lancement public de la recherche du CCF est prévu pour le 8 décembre 2022, afin de présenter les principaux résultats et recommandations en la matière, et d'échanger avec le public sur le sujet.



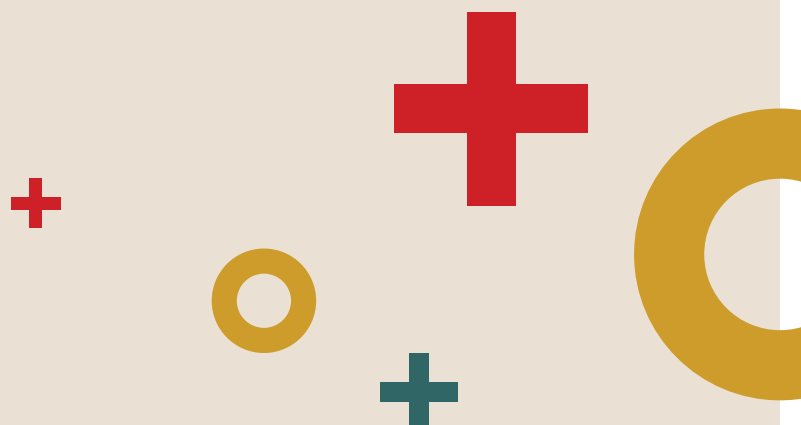
Valorisation des métiers à prédominance féminine

Le contexte sanitaire a mis en lumière l'importance du travail des femmes et confirmé les inégalités professionnelles auxquelles elles font face. À cet effet, le CCF a souhaité amorcer une analyse féministe autour de la valorisation des métiers à prédominance féminine, en organisant une journée de réflexion, le 16 novembre 2021. Une soixantaine de personnes était présente pour l'occasion, dont mesdames Isabelle Charest, ministre responsable de la condition féminine, et Audrey Murray, présidente de la CPMT. D'ailleurs, elles ont profité de cette tribune pour présenter leur lecture respective du dossier.

Plus spécifiquement, lors de cette journée, neuf expertes ont exposé les enjeux qui caractérisent spécifiquement les emplois à prédominance féminine et les effets de ces derniers sur la sous-valorisation de ces emplois. Cet événement s'est soldé avec la rédaction d'un document de synthèse reprenant les principales discussions et échanges, des éventuelles pistes d'actions en matière de valorisation des métiers à prédominance féminine ainsi que de pistes de travail pour le CCF sur le sujet. Le document synthèse a été, déposé à la CPMT, en mars 2022.

Projet d'habitation des mères monoparentales

Pour rappel, en 2018, le CCF a déposé à la CPMT l'avis « Les projets d'habitation pour femmes monoparentales : des initiatives structurantes à consolider et à développer pour contribuer à l'autonomie des femmes ». Parmi les recommandations émises, cinq ont été retenues par l'appareil gouvernemental. Plusieurs rencontres avec les représentantes du MTESS ont alors eu lieu à ce sujet, dont une rencontre le 26 janvier, au cours de laquelle le CCF a confirmé son argumentaire et ses recommandations en la matière, au regard des enjeux actuels de la main-d'œuvre féminine.



Actualisation du plan de mise en œuvre des engagements d'emploi-Québec en faveur de la main-d'œuvre féminine

Le CCF participe et collabore avec les représentantes du MTESS dans la rédaction du « Plan de mise en œuvre des engagements d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine ». Ce dernier, ayant pris fin le 31 mars 2021, a été, exceptionnellement, en raison du contexte de la pandémie, reconduit pour 2 années consécutives soit jusqu'à mars 2023. Dans cette phase de transition, les travaux d'actualisation du Plan de mise en œuvre n'ont débuté qu'en janvier 2022. Le CCF, malgré des désaccords avec le MTESS sur certains enjeux, poursuit son implication dans ce Plan et maintient ses positions en matière de main-d'œuvre féminine.

Les femmes en STIM

La CPMT et le Conseil emploi métropole (CEM) ont annoncé, le 8 mars 2022, la mise en œuvre de mesures visant à favoriser l'intégration en emploi d'un plus grand nombre de femmes dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Parmi ces mesures, un appel de projets a été lancé afin de stimuler la mise en œuvre d'initiatives encourageant la diplomation et la poursuite des études supérieures des femmes en STIM ou facilitant la transition de celles-ci vers le marché du travail. Ces initiatives s'inscrivent dans un travail de collaboration entre la CPMT et le CCF.

Pour rappel, en mars 2021, la CPMT avait annoncé un appel à solutions pour accroître la présence des femmes dans les secteurs des STIM. Depuis le début, le CCF a collaboré aux travaux et suivi dans ce dossier. Le CCF a notamment participé à la mise en place de trois laboratoires de solutions portant sur des enjeux de formation, de requalification de la main-d'œuvre et de rehaussement des compétences et des milieux de travail, et à l'identification de solutions concrètes et réalisables pour accroître la présence des femmes dans lesdits secteurs d'emploi.

Intervention de proximité

La rareté de main-d'œuvre que rencontre actuellement le Québec soulève des questionnements quant à la participation de toutes les femmes au marché du travail. De plus, avec l'accroissement d'enjeux psychosociaux préoccupants au sein de la population québécoise - santé mentale, isolement, toxicomanie, etc. - il importe d'entamer des réflexions et des actions sur les enjeux de pré-employabilité auxquels sont confrontées les femmes éloignées du marché du travail. Au regard de ce contexte, le CCF a tenu, le 1^{er} juin 2022, une activité de partage autour des pratiques en intervention de proximité auprès des femmes. Cette activité était destinée aux membres du CCF et aux directions et intervenantes des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre femmes (OSDMOF).

Ainsi, dans la foulée de cette activité, le CCF a amorcé des travaux sur l'intervention de proximité, en vue de déposer un avis et des recommandations à la CPMT, à l'hiver 2023.

Collaborations et partenariats

La CCF a poursuivi sa participation aux rencontres (5) du comité consultatif du Comité sectoriel de l'industrie du transport routier (CAMO-Route), à titre de représentant aviseur femmes, dans le cadre du projet « Conductrices de camion : objectif 10% ». Le 8 mars 2022 a eu lieu l'événement de clôture du projet, l'occasion d'amorcer des réflexions sur la suite à accorder au projet, au cours des prochaines années.

De plus, le CCF est membre du comité de gouvernance du projet « Inclusion Femmes dans l'industrie manufacturière » de Manufacturier Exportateur du Québec (MEQ), qui avait été mis sur pause en vue d'une refonte du projet. Le projet a été revu et de nouvelles cibles ont été identifiées, en vue de concrétiser des actions visant à augmenter l'attractivité des femmes dans ce secteur.

Toujours dans une optique de collaboration, le CCF siège, depuis décembre 2021, sur le comité femmes du projet « Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômés étrangers sur les femmes immigrantes » porté par Action travail des femmes (ATF). L'objectif du projet vise à documenter les enjeux de la non-reconnaissance des acquis et compétences (RAC) à l'égard des femmes immigrantes et d'émettre des recommandations et actions visant à contrer les effets négatifs. Parmi les actions entreprises, un débat électoral entre les différents partis politiques sur le sujet de la RAC.

Par ailleurs, le CCF a participé à titre de jury au concours Chapeau les Filles ! La première rencontre du jury a eu lieu le 22 mars 2022. Près d'une cinquantaine de candidatures ont été soumises dont 36 en formation professionnelle et 12 en formation technique. Un gala a été organisé pour l'occasion, en juin 2022. Aucune volonté ni argent n'ont été engagés en vue du développement du dossier régional de la campagne pour le concours chapeau les filles en région.

Également, dans une volonté de collaboration, le CCF a été invité, le 16 décembre 2021, à une rencontre avec le Comité sectoriel de main d'œuvre en Tourisme (Conseil Québécois Des Ressources Humaines En Tourisme - CQRHT) concernant l'évolution de la place des femmes dans le secteur du tourisme. Dans un même ordre d'idée, le 27 janvier 2022, à la demande du Comité sectoriel Pêches-Maritimes, le CCF a participé à une rencontre de présentation en vue d'une collaboration pour brosser un portrait de la place des femmes dans ce secteur d'emploi, qui a conduit à une seconde rencontre le 22 mars 2022.

Enfin, le 5 mai 2022, le CCF a participé à un panel autour des enjeux futurs du marché du travail, organisé par la FTQ. Ce fut l'occasion de réitérer les enjeux spécifiques à la main-d'œuvre féminine, d'ailleurs exacerbés, et de présenter des pistes d'actions pour y remédier.

Communauté de pratique

Le CCF poursuit son implication dans le projet collaboratif de la communauté de pratique entre les huit (8) comités consultatifs (CC) et siège également sur le comité de pilotage de cette instance. Pour rappel, les objectifs de cette communauté sont de créer une synergie de travail entre les CC, d'augmenter la portée des actions et de travailler en collaboration tout en renforçant la transversalité des travaux respectifs des CC.

Au cours de cette année, les CC se sont réunis à quatre reprises pour le développement et l'instauration de cette instance en abordant des sujets tels que la gouvernance des instances de concertation et le dossier de l'intersectionnalité dans le développement de projets et d'analyse.

Gouvernance

Les membres du CCF ont tenu cinq (5) assemblées durant l'année financière du CIAFT. Ces rencontres sont des occasions pour les membres du comité consultatif de se réunir et d'échanger ensemble, afin de poursuivre, dans la concertation, la mission du CCF à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Préalablement à ces assemblées, le Comité exécutif (CE) s'est réuni pour dresser un état de l'avancement des dossiers inscrits dans le plan d'action qu'il présente, par la suite, à ses membres lors des assemblées. Quatre (4) rencontres du CE ont eu lieu durant l'année financière du CIAFT :

Outre ces rencontres de suivi, le CE a tenu quatre (4) rencontres spéciales afin de poursuivre les réflexions et le travail sur certains dossiers stratégiques dont l'actualisation du Plan de mise en œuvre des engagements d'Emploi Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la consultation pour la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Secrétariat à la condition féminine.

Concernant les membres de l'exécutif, celui-ci est composé de Geneviève Collette (présidente), Julie Pinel (1^{ère} vice-présidente) et Yasmina Drissi Kaitouni (2^{ème} vice-présidente d'office - mandataire). À noter qu'en novembre dernier, Julie Pinel a été élue pour un 1^{er} mandat, en remplacement de Julie Syratt. De plus, des changements sont également intervenus au niveau de la coordination du CCF. Pour rappel, à la suite du rehaussement de son financement, le CCF a engagé, en juin 2021, une nouvelle travailleuse pour assurer une meilleure vigie des dossiers. Depuis le 31 mars 2022, le CCF a choisi de maintenir la coordination à une seule travailleuse et de recourir, éventuellement, à l'externe pour l'élaboration de certains mandats. Le CCF ne compte désormais qu'une seule coordonnatrice, Ikrame Rguioui.

Enfin, dans la continuité des réflexions stratégiques tenues en septembre 2020 par les membres du CCF concernant les enjeux de relève et de gouvernance du CCF, ce dernier a mis en place un comité de gouvernance en son sein. Celui-ci a pour mandat de définir ses objectifs et mener un travail de réflexion sur l'intégration de nouveaux membres et de nouvelles représentations au sein du CCF, ainsi que sur des pistes de solutions pour remédier aux enjeux de relève.

Défense et promotion de l'approche spécifique et systémique des groupes d'employabilité femmes

Comité Reconnaissance

Le CIAFT coordonne le Comité Reconnaissance, un réseau unique de seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF). Ces organismes, répartis dans 11 régions du Québec, sont reconnus pour leur intervention spécifique et spécialisée à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

Ce type d'intervention a été créé en réponse aux iniquités entourant la situation des femmes sur le marché du travail. Ces iniquités sont visibles, entre autres, par le taux d'activité en emploi des femmes qui est inférieur à celui des hommes, à la surreprésentation des femmes dans les emplois précaires, à temps partiel ou faiblement rémunéré, aux effets de la conciliation entre le travail et la famille sur l'activité des femmes, à l'accès des femmes à un éventail de secteurs d'activités et d'emplois plus restreints que les hommes et aux difficultés particulières de certains sous-groupes de femmes qui sont plus vulnérables. En raison du caractère systémique et spécifique des problématiques rencontrées par les femmes, celles-ci exigent une approche d'intervention tout aussi systémique et spécifique.

Le contexte pandémique a obligé les membres à poursuivre l'utilisation des moyens de communication virtuels afin de pouvoir continuer à se rencontrer et à se mobiliser. Toutes les réunions statutaires ont eu lieu par visioconférence pour un total de sept réunions. Trois d'entre elles ont, entre autres, permis aux membres de se concerter pour le dépôt d'un projet collectif dans le cadre de l'appel de projets de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Projet qui sera à suivre dans la prochaine année et qui permettra aux groupes de se pencher sur la question de l'intervention pour le maintien en emploi des femmes

Par ailleurs, en matière de représentations politiques, les représentantes du CR et le CIAFT ont interpellé l'équipe du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, en vue de promouvoir l'expertise des OSDMOF, et d'obtenir une meilleure reconnaissance de leur mission. À ce sujet, nous nous sommes mobilisées pour revendiquer un financement plus structurant pour les OSDMOF. En ce sens, dès l'automne 2021, des démarches ont été renouvelées auprès du ministre Boulet, donnant lieu, en décembre dernier, à une rencontre avec son chef de cabinet. En conclusion de celle-ci, notre dossier a été transféré au

SACAIS, et un processus de confirmation du profil de chacun des OSDMOF, à titre d'organismes de l'action communautaire, a été amorcé, dès février 2022.

Restant sans suivi du dossier, et ce malgré de multiples relances, nous avons été conviées, avec surprise, à une rencontre avec la sous-ministre associée à la condition féminine, Catherine Ferembach, au printemps dernier. En conclusion de cet échange, nous avons été informées de la possibilité d'un nouveau financement pour les OSDMOF et le CIAFT, dans le cadre de la prochaine Stratégie Égalité. C'est donc à la veille du lancement de cette stratégie, qui a eu lieu le 23 juin 2022, que nous avons eu accès au détail de ce financement. Ce dernier est un gain important pour les seize groupes et le CIAFT, car il reconnaît notre expertise auprès des femmes en matière d'emploi. Néanmoins, il est à souligner que le montant n'est pas à la hauteur des besoins du terrain.

Dans un même ordre d'idée, en mars 2022, le sous-ministre associé d'Emploi-Québec, Roger Tremblay, a été interpellé en vue de reconduire le financement additionnel des OSDMOF dans les ententes de services 2022-23, ce qui a été confirmé.

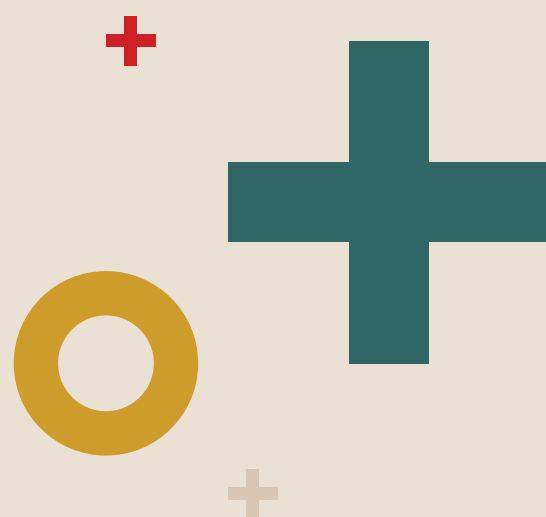
Communauté de pratique

Cette année, les OSDMOF ont fait un pas en avant dans la mise en place d'une communauté de pratique. Plus de temps a été accordé dans les rencontres statutaires pour les échanges en lien avec les collaborations internes et externes des projets. Aussi un sondage et une activité de brainstorme ont permis aux groupes d'exprimer leurs besoins en termes de formation et d'activité collective qui pourront être intégrés dans la planification du prochain calendrier de rencontre.

Par ailleurs, le projet collectif « Bâtissons l'avenir avec elles » s'est poursuivi, cette année, avec l'aboutissement d'une campagne de promotion de 24 métiers des secteurs d'avenir et de la construction, par l'entremise de la création et de la diffusion de capsules animées. Une vidéo sur la mixité en emploi a aussi été réalisée et la diffusion de celle-ci est prévue pour l'automne 2022.



De plus, dans une perspective de consolidation de nos outils, nous avons amorcé une mise à jour de la plateforme « Bâtissons l'avenir avec elles » afin qu'elle puisse s'adapter aux besoins d'intégration de nouveau contenus. Pour rappel, cette dernière contient, notamment, des vidéos, des outils, des nouvelles, et un outil de découverte de métiers d'avenir pour toutes basé sur le transfert des compétences. Cette plateforme est un outil de communication entre les groupes, mais aussi un moyen de diffusion pouvant toucher le grand public.



Concertation nationale et régionale pour une meilleure intégration des femmes sur les chantiers et dans les autres secteurs de la relance

L'an dernier, le CIAFT avait participé à une série de rencontres avec l'équipe du Secrétariat à la condition féminine autour de la place des femmes dans la relance économique, et de l'apport des seize OSDMOF, dans cette dernière. Très vite, la Commission de la construction du Québec (CCQ) s'est jointe à ces discussions, et de ces échanges, est né le projet « Concertation nationale et régionale pour une meilleure intégration des femmes sur les chantiers et dans les autres secteurs de la relance ». Ce projet, financé par le SCF vise à provoquer un vent de changement structurel pour la main-d'œuvre féminine de la province et amener les femmes à considérer les métiers d'avenir et de la construction.

Démarré depuis le printemps 2021, ce projet a été poursuivi cette année avec de nombreuses activités structurantes pour apporter des améliorations à l'intégration des femmes sur les chantiers et dans les autres secteurs majoritairement masculins et d'avenir. Voici donc un aperçu de certaines activités phares réalisées dans le cadre de ce projet.

2^e RV inspirant, aller plus loin dans la mobilisation

Nous avons tenu notre deuxième *Rendez-vous inspirant*, une activité de réflexion collective qui a réuni des acteurs de la construction et des grandes organisations sectorielles. Le but de cette activité était d'inspirer et de mobiliser ces organisations pour qu'elles passent à l'action et qu'elles influencent les milieux de travail.

Cet événement de réflexions collectives a permis à l'ensemble de ces partenaires de s'influencer mutuellement, faire avancer leurs réflexions, et prendre des engagements, pour l'atteinte d'un objectif commun, soit l'amélioration de l'intégration et du maintien en emploi des femmes. Cette deuxième édition s'est déclinée en ateliers thématiques interactifs.

En conclusion de cette initiative, les échanges ont été fructueux et nous commençons à constater les résultats de ce travail de sensibilisation, entre autres, par le biais de solides collaborations avec des organisations qui se sont engagées dans des projets structurants et porteurs de changements.

Travail avec les partenaires, créer des liens pour cheminer vers des actions concrètes

Outre l'objectif de sensibiliser des partenaires potentiels aux enjeux de la main-d'œuvre féminine dans certains secteurs, de les former et de les outiller, ces actions ont donné lieu également au développement de projets. Ces partenariats, que nous appelons « groupes-projet », sont l'occasion pour les OSDMOF de travailler de concert, notamment, avec des entreprises, des comités sectoriels, des associations patronales de la construction afin de structurer des actions régionales ayant pour objectif de consolider l'attractivité des femmes dans des emplois non traditionnels et d'avenir.

Cette année, ces collaborations sont au nombre de huit et ont pris place dans les secteurs d'activités suivants :

- Construction et construction de rénovation
- Technologies de l'information et des communications
- Métallurgie
- Transport
- Électronique
- Pêches maritimes

Ces groupes-projet visent des objectifs différents, dont la mise sur pied de cohortes de formation spécifique pour les femmes, le développement de collaboration dans l'accompagnement des femmes dans un programme Coud, ou encore la sensibilisation des femmes à certains secteurs d'emploi et leur recrutement. De plus, l'avancement de chacun de ces groupes-projet est à géométrie variable, mais les travaux se poursuivront, dans le cadre de la phase 2 du projet « Concertation nationale et régionale pour une meilleure intégration des femmes sur les chantiers et dans les autres secteurs de la relance ».

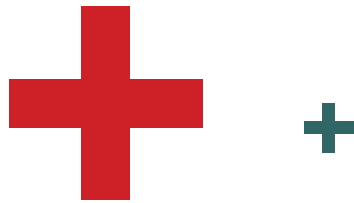
Soulignons, à ce titre, le rôle essentiel du CIAFT dans ces partenariats, qui consiste à créer des occasions de développement entre les différents acteurs, de promouvoir l'expertise unique des seize OSDMOF et d'accompagner les acteurs concernés dans l'émergence et la réalisation de projets novateurs.

Collaboration Syndicats, CIAFT et OSDMOF : apprendre à mieux se connaître pour intervenir en continuum de service

L'année s'est amorcée avec une démarche d'échanges entre les OSDMOF et les cinq associations syndicales de la construction pour préparer une rencontre de concertation qui a eu lieu à l'automne dernier. Le but de cette rencontre est de favoriser une meilleure connaissance mutuelle, de mieux comprendre les rôles et responsabilités de chacun, dans un esprit d'améliorer l'inter-référencement entre nos organisations.

Cette démarche de rapprochement a eu aussi comme résultat d'amorcer un travail de réflexion sur des questions liées spécifiquement aux femmes dans l'industrie de la construction. En ce sens, nous les accompagnons à développer un argumentaire éclairé, et ce, par le biais d'une analyse différenciée selon le sexe et intersectionnelle, autour des enjeux de grossesse, de maternité ainsi que de conciliation famille-travail et de l'exercice de la parentalité. C'est dans ce contexte qu'est né le Collectif pour la revendication Maternité/parentalité.

Cette année, nous avons débuté les travaux en s'accordant sur les enjeux qui nous semblaient prioritaires. Mais devant l'absence de données relatives, notamment, à l'opinion des femmes de cette industrie sur ces questions, nous avons donc décidé d'initier une consultation auprès de ces dernières. Cette première action a été amorcée et un sondage sera prêt pour l'automne prochain.



La concertation des groupes OSDMOF dans le projet concertation

Cette année, en plus des rencontres statutaires du comité reconnaissance, les groupes ont participé à de nombreuses rencontres pour assurer une réussite au projet de concertation. Quatre comités de travail ont été créés pour faire avancer des dossiers reliés au projet.

Ce travail collaboratif a permis le développement d'outils pour améliorer les interventions terrain des groupes, le tout dans un esprit d'innovation et de codéveloppement en conformité avec les objectifs de la communauté de pratique. Parmi les outils développés, nommons :

- Outils pour faciliter l'organisation d'activités d'exploration des métiers de la construction sur le terrain et en entreprise
- Outil pour aborder les employeurs et faire de la sensibilisation des entreprises
- Outil pour aider les groupes à déposer des offres de services aux partenaires pour les projets découlant de la concertation
- Outil de promotion des services des OSDMOF pour la clientèle des centres de formations en transport routier (cette action fut menée en collaboration avec les Centres de formation et en lien avec le projet objectif 10% de Camo-Route)

Femmes Métiers Avenir

Une ligne d'accompagnement pour l'accès, l'intégration et le maintien en emploi

1 833 381-3955

SANS FRAIS!

travail
CIAFT



Ligne Femmes.Métiers.Avenir

L'an dernier nous avons amorcé la mise en place et la promotion d'un guichet unique (ligne 1-800) pour les femmes intéressées par les métiers non traditionnels, d'avenir et de la construction. Ainsi, cet automne, nous avons lancé la deuxième phase de cette vaste campagne de promotion avec une relance par le biais des médias sociaux et une publication dans l'écosystème numérique de Québecor. Cette année, nous avons accompagné près de cinquante femmes par le biais de ce guichet, dont près de la moitié ont été référées aux OSDMOF. Quant aux autres, elles ont été informées des services existants, mais sans donner suite à la démarche. Aussi, nous avons reçu six appels provenant d'entreprises, dont trois qui ont donné lieu à une référence en région pour de la référence de main-d'œuvre et deux de ces appels se sont conclus par un partenariat, dans le cadre du projet concertation.

Événement de clôture de la 1^{ère} année

Afin de célébrer les résultats de cette première année, nous avons créé un événement de clôture en webdiffusion, présenté en février 2022. Cet événement avait pour but, bien sûr, de dresser le bilan positif des actions réalisées dans le cadre de ce projet, mais pas uniquement. Il nous paraissait aussi important de relater la lente progression des femmes dans certains secteurs d'activité et de réitérer que des percées sont possibles, notamment, par le biais d'actions concrètes engendrant les changements systémiques nécessaires pour attendre une réelle mixité en emploi. Pour ce faire, nous avons invité, à titre de panélistes, mesdames Audrey Murray de la Commission des partenaires du marché du travail, Diane Lemieux de la Commission de la construction du Québec et Judith Gaudreault de l'organisme SEMO Le Jalon, un des OSDMOF, et présidente du CIAFT.

Projet CCQ

Pour rappel, le CIAFT et la Commission de la construction du Québec (CCQ) ont codéveloppé un projet visant la production et l'expérimentation d'outils soutenant l'attractivité des femmes vers l'industrie de la construction, et ce de concert avec les parties prenantes de l'industrie (CCQ).

Cette année, dans le cadre de ce projet, nous avons finalisé la production d'une capsule vidéo autour de la problématique de la discrimination, l'intimidation et le harcèlement envers les femmes dans cette industrie. Intitulée « Ouvrons les chantiers aux femmes, tout le monde y gagne », celle-ci est disponible sur les réseaux sociaux, depuis octobre 2022 et a pour objectif de sensibiliser les acteurs de l'industrie et le grand public à cette problématique. Un communiqué de presse, conjoint avec la CCQ, a d'ailleurs été publié à cet effet : « Lancement de vidéos promotionnelles - L'industrie de la construction s'unit pour des climats de travail sains et inclusifs ». Par ailleurs, les travaux relatifs à la production d'un répertoire recensant les pratiques gagnantes et les leviers existants ont été avortés.

PRIORITÉ 5

Développement de la vie associative

Communications

La consolidation des liens avec nos membres et partenaires est importante pour l'équipe du CIAFT, et ce, également dans une perspective de partage de l'expertise et des positions de l'organisme. À ce titre, au cours de cette année, le CIAFT a été présent sur les réseaux sociaux, notamment par le biais de Facebook et Twitter, où nous avons partagé diverses invitations (événement, pétition, et.), assuré une veille des dossiers et interpellé les acteurs concernés au besoin. Par exemple, nous avons invité nos membres à prendre part au contingent féministe, le 8 mai 2022, à l'occasion de la Marche Du pain et des forêts, organisée à Québec par Ma place au travail-Mouvement en réponse à la pénurie des places en garderie et Mères au front.

De plus, outre plusieurs infolettres informatives envoyées au cours de l'année, deux bulletins ont été produits, soit à l'automne et au printemps. Le CIAFT a ainsi reconduit la tradition de partager à ses membres et partenaires des bulletins, ces derniers constituent une source d'informations déclinée en résumé de nos actions, présentation de nos dossiers, et plus.

Cette année, le CIAFT a aussi publié plusieurs communiqués de presse et lettres d'opinion, et a donné des entrevues, et ce, au regard des enjeux de l'actualité. Mentionnant, à titre d'exemple, la lettre ouverte « Pénurie de main-d'œuvre : les femmes font partie de la solution ! », publiée en octobre 2021, et qui a donné lieu à une entrevue sur les ondes de LCN.

Enfin, le CIAFT a renouvelé son partenariat avec la CNESST, afin de promouvoir et d'assurer une diffusion de certaines de leur publication, dans les moyens de communication du CIAFT.





Formations

Au fil des années, l'équipe du CIAFT continue de développer et de renforcer son expertise, et ce, dans une perspective de la partager, afin de nourrir et d'accompagner ses membres et plus largement, les groupes communautaires. Ainsi, en 2022, nous avons accompagné le Collectif pour un Québec sans pauvreté à s'acquitter de ses obligations en matière d'équité salariale. Sur un autre dossier, nous avons amorcé le développement d'une formation en matière de harcèlement psychologique et sexuel dans les secteurs traditionnellement masculins, qui sera disponible au courant de l'année 2023.

En outre, les membres de l'équipe de travail ont également eu accès à différentes formations, et ce, au regard de leurs mandats. Elles ont participé à des webinaires ou conférence sur des sujets tels que l'équité salariale, les impacts de la pandémie sur la pauvreté au Québec, la conciliation famille-travail-étude dans les secteurs non traditionnels, et plus.








Nous réitérons nos remerciements à nos collaboratrices, nos militantes, nos membres, nos partenaires, nos bailleurs de fonds et aux membres de l'équipe et du conseil d'administration !

MERCI

de croire à l'importance de l'intégration et du maintien de toutes les femmes au marché du travail !





 Maison Parent-Roback
469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 307
Montréal (Québec) H3N 1R4 –  Parc
 514 954-0220

ciaft.qc.ca