

Rapport annuel d'activités

2022-2023



CI AFT ♀

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



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 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 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

Mot de la présidence et de la direction 5

Portrait du conseil d'administration et de l'équipe 6-7

ENJEU 1 :
Valorisation et développement des emplois occupés par les femmes 8

ENJEU 2 :
Le CIAFT : un leader influant et incontournable 15

ENJEU 3 :
Une gouvernance forte, cohérente et inclusive 25



MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE

Chers membres,

Le temps est venu de faire le bilan ... Cette année encore, nous sommes fières de vous brosser le portrait du travail impressionnant accompli par une équipe dévouée et un conseil d'administration impliqué. Grâce à leur engagement et leur dynamisme, le CIAFT a contribué à l'avancement des droits des femmes en emploi. Nous en profitons également pour remercier l'ensemble de nos collaboratrices, nos militantes, nos membres, nos partenaires et nos bailleurs de fonds pour leur confiance, leur appui et leur engagement envers la mission du CIAFT.

D'entrée de jeu, nous vous confirmons que le changement de l'exercice financier de l'organisme a été effectué, et ce, en conformité avec votre décision lors de la dernière assemblée générale annuelle. Avec ce changement, notre calendrier débute au 1er avril et se terminera au 31 mars de l'année suivante et les assemblées générales annuelles se tiendront désormais au printemps. Par conséquent, vous constaterez que l'exercice financier illustré dans ce rapport d'activités s'appuie sur une période de sept mois, du 1er septembre 2022 au 31 mars 2023, et sur un plan d'action élaboré sur deux ans, soit 2022-2024. Vous comprendrez donc que plusieurs des actions identifiées dans ce dernier n'ont pu être réalisées, mais elles le seront durant l'année 2023-2024.

Sur un ton festif, nous avons célébré le 40e anniversaire du CIAFT, sous le thème « Gardons le cap ! ». Collectivement, nous avons revisité les moments forts de ces quatre dernières décennies, et ce, à travers des témoignages marquants de femmes exceptionnelles qui ont contribué à l'avancement de la place des Québécoises sur le marché du travail. Cet événement était aussi le moyen de mobiliser nos membres et partenaires autour des enjeux fondamentaux touchant les femmes et le travail, car force est de constater qu'il y a encore du chemin à parcourir avant d'éliminer toute forme de discrimination systémique à l'égard des femmes.

Parallèlement, le CIAFT a poursuivi son travail de défense des droits des femmes au travail. Soulignons aussi l'engagement de l'équipe de travail qui a porté des actions en réponse aux enjeux de l'actualité et a mené avec succès plusieurs mandats et projets. En ce sens, plusieurs actions politiques et partenariales ont été réalisées sur des enjeux fondamentaux pour les femmes. Nous avons, entre autres, procédé au lancement d'un diagnostic autour de la valorisation des métiers féminins, élaboré une formation en harcèlement sexuel pour l'industrie de la construction, amorcé une réflexion quant à une modernisation de la Loi sur l'équité salariale, organisé un événement de co-réflexion/développement visant à consolider la place des femmes dans les emplois de la relève et d'avenir, participé à de nombreuses rencontres politiques, que ce soit sur le financement des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, la question de la santé et sécurité au travail (SST) et les enjeux féministes.

Pour conclure, nous vous invitons à continuer de défendre activement les droits de toutes les femmes au travail, car c'est collectivement, avec vous chères membres, avec nos partenaires et alliées, et solidairement avec toutes les femmes, que nous allons briser le mythe de l'égalité. La condition féminine n'est pas un dossier parmi tant d'autres, mais c'est la destinée de plus de 50% de la population.

Gardons le cap !

Judith et Yasmina
Présidente et directrice

PORTRAIT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE L'ÉQUIPE

Membres du conseil d'administration 2022-2023



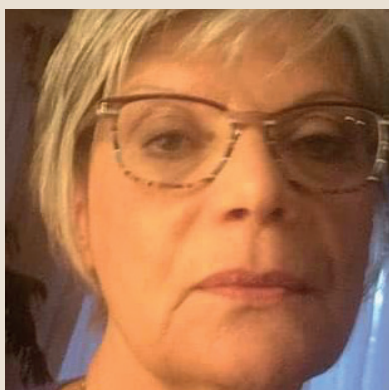
Judith Gaudreault
Présidente



Lyne Laplante
Vice-présidente



Martine Bégin
Secrétaire-trésorière



Moscha Yannissi
Administratrice



Julie Pinel
Administratrice



Émilie Beauchesne
Administratrice
jusqu'au 7 février 2023



Annie Jean
Administratrice



Yasmina Drissi Kaitouni
Administratrice non-votante

Membres de l'équipe 2022-2023



Yasmina Drissi Kaitouni
Directrice générale
jusqu'au 31 mars 2023



Marianne Lapointe
Coordonnatrice de projets



Cynthia Beaulieu
Coordonnatrice de projets
jusqu'au 31 mars 2023



Ikrame Rguioui
Coordonnatrice du CCF



Francine Bernier
Conseillère stratégique en
communications
jusqu'au 19 octobre 2022



Corynne Laurence-Ruel
Chargée de projets



Mireille N'Gouan
Responsable de la
comptabilité

1 ENJEU 1

VALORISATION ET DÉVELOPPEMENT DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES FEMMES

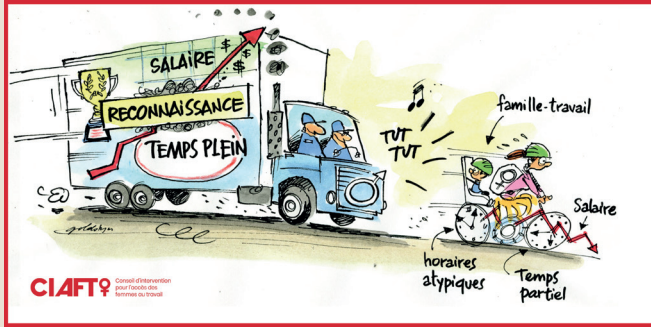
I.1 Favoriser le développement et la valorisation des emplois à prédominance féminine, et l'amélioration de leurs conditions de travail



Pour rappel, 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, nous avons identifié les principaux enjeux qui constituent des vecteurs de discriminations systémiques pour les femmes dans deux métiers à prédominance féminine : les caissières du secteur des services, de la vente et du commerce et de détails en alimentation et les préposées aux bénéficiaires œuvrant dans les institutions de santé.

Durant cet exercice financier, nous avons procédé à la finalisation de la rédaction du diagnostic et à son dévoilement. Ce document est l'aboutissement de la première étape du projet. À partir d'une revue de la littérature et d'une enquête de terrain, nous avons cherché à mettre en lumière les obstacles rencontrés par les travailleuses de deux emplois majoritairement féminins, au regard de quatre dimensions principales du travail salarié: les conditions d'emploi (salaire, horaires, contexte organisationnel, etc.), la santé et sécurité au travail (physiques et psychologiques), les violences vécues au travail (harcèlement, intimidation, agressions), et la conciliation travail-famille et proche-aidance (mesures et stratégies).

Intitulé « Valorisation des métiers majoritairement féminins: le cas des préposées aux bénéficiaires et des caissières au Québec - Enjeux et perspective », ce diagnostic a été dévoilé lors d'une matinée publique, sous forme de conférence-discussion collective, le 25 novembre 2022, en présence de partenaires du mouvement féministe, du milieu universitaire et du réseau gouvernemental. Notre campagne de sensibilisation s'est poursuivie, entre autres, par trois présentations-conférences au cégep du Vieux Montréal, dans le programme de technique en soins infirmiers, et dans le cadre du « Colloque sur la non-reconnaissance des diplômes étrangers : Impacts sur les femmes immigrantes », organisé par l'organisme Action travail des femmes. D'autres activités sont confirmées au printemps 2023, notamment auprès du milieu syndical.



De plus, afin de rendre les résultats de ce rapport plus accessibles et vulgarisés, nous avons réalisé des vignettes illustratives des enjeux rencontrés par les travailleuses de métiers majoritairement féminins. Ces vignettes seront largement diffusées afin de soutenir les travaux de concertation prévus jusqu'à la fin du projet en 2024. Ces outils ont été élaborés avec la collaboration de l'illustrateur Jacques Goldsty.

En outre, soulignons aussi le déploiement des travaux de concertation qui se sont amorcés, le 16 mars 2023, dans le cadre de l'évènement « Rendez-vous inspirant - Femmes au travail - Enjeux, perspectives et bonnes pratiques ». Ce dernier visait à propulser les participants (CNESST, syndicats, comités sectoriels de main-d'œuvre, chercheuses, organismes communautaires) dans des réflexions mettant les femmes et leurs conditions de travail au cœur des préoccupations. Une présentation des constats contenus dans le diagnostic ainsi qu'une animation autour des enjeux ont amené les participants à discuter des potentielles pistes de solutions et à former des liens pour créer des collaborations sur des thématiques plus spécifiques. Un outil synthèse sous forme de dépliant-fascicule a été mis à disposition afin de soutenir l'animation de cette activité. Des rencontres en sous-comités sont prévues au printemps 2023 afin de mettre en action ces nouvelles collaborations.



Rendez-vous inspirant - 16 mars 2023

I.2 Assurer l'égalité et l'équité salariale entre les femmes et entre les femmes et les hommes au sein d'emplois comparables et au sein d'une même profession



FEMMES ÉQUITÉ SALAIRE

En matière d'équité salariale, le CIAFT a porté, encore cette année, fièrement le service d'accompagnement en équité salariale pour les travailleuses non syndiquées. Financé par le Secrétariat à la condition féminine, ce levier unique au Québec vise à informer et soutenir les travailleuses non syndiquées désireuses de faire valoir leur droit en matière d'équité salariale, par le biais de formation d'information ou d'accompagnement personnalisé.

En continuité avec les objectifs de l'an dernier, notre offre de formation s'est articulée, cette année encore, autour d'une audience composée majoritairement de femmes immigrantes. Nous avons ainsi offert plus de dix formations en équité salariale dispensées, principalement, dans des organismes d'employabilité en développement de la main-d'œuvre féminine et des organismes visant l'intégration et l'accueil des personnes immigrantes et réfugiées. D'ailleurs, afin de rejoindre un bassin plus grand de travailleuses issues de l'immigration, nous avons diffusé une offre de formation en anglais également.

De plus, nous avons poursuivi la promotion de notre service d'accompagnement en matière d'équité salariale, et ce, par le biais d'une campagne publicitaire, en collaboration avec l'organisme Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), dans les transports en commun de la ville de Sherbrooke, et d'une autre campagne publicitaire numérique dans les journaux régionaux de six régions de la province. Outre ces deux moyens de promotions livrés à l'hiver 2023, nous avons envoyé une infolettre spécifique et publié des publications sur nos réseaux sociaux. L'objectif était de faire connaître la ligne téléphonique tout en sensibilisant les travailleuses non syndiquées à leur droit à l'équité salariale. Au total, ce sont plus de 200 trousseaux qui ont été envoyés à travers le Québec et plus de cinquante personnes accompagnées via notre ligne téléphonique ou notre agent conversationnel.

I.3 Promouvoir la mixité en emploi en favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois non traditionnels

Démarré depuis le printemps 2021, le projet « Concertation nationale et régionale pour une meilleure intégration des femmes sur les chantiers et dans les autres secteurs de la relance » s'est poursuivi cette année pour arriver à sa conclusion en mars 2023. Pour rappel, ce projet audacieux, financé par le Secrétariat à la condition féminine, vise à provoquer un vent de changement structurel pour la main-d'œuvre féminine, amener les femmes à considérer les métiers d'avenir et de la construction et modifier les pratiques de ces milieux de travail. Pour répondre à ces objectifs, cette année encore, nous avons favorisé la mobilisation de divers acteurs clés dans des démarches de changements des milieux de travail.



La concertation des groupes OSDMOF dans le projet concertation

Cette année, nous avons reconduit l'engagement de porter la communauté de pratique réunissant les seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF), visant à fournir à leurs équipes de travail un lieu de réflexion, d'échange d'expertise, de formation, de collaboration et d'innovation. Par exemple, ces dernières ont eu l'occasion de participer à une formation sur le processus d'accompagnement tripartite dans les secteurs à prédominance masculine dans une perspective intersectionnelle, de rencontrer des partenaires clés pour discuter des enjeux et pistes de solutions relatifs à des secteurs d'activités spécifiques en contexte de pénurie de main-d'œuvre, et de bénéficier d'un accompagnement plus personnalisé.



Par ailleurs, le projet collectif « Bâtissons l'avenir avec elles » s'est poursuivi, cette année, avec la mise à niveau des équipes de travail relativement aux codes d'accès et à l'utilisation de la plateforme associé à ce dernier. De plus, sur le plan des communications, nous avons continué d'alimenter la plateforme et la page Facebook de « Bâtissons l'avenir avec elles » : deux vitrines de promotion de la mission des OSDMOF, d'outils en lien avec l'employabilité des femmes, de vidéos de femmes inspirantes, etc. Cette année, nous y avons diffusé, entre autres, une vidéo sur les métiers d'avenir, non traditionnels et de la construction, et poursuivi la campagne de promotion, sous forme de capsules animées, de métiers des secteurs d'avenir et de la construction, et ce, en écho au contexte de pénurie de main-d'œuvre et relance économique. Ces vitrines constituent un moyen de communication avec la population d'ici et d'ailleurs à l'internationale.

Création d'outil structurant et travail avec les partenaires

Afin de renforcer la mobilisation des grandes organisations sectorielles vis-à-vis de la nécessité d'opérer des changements spécifiques pour favoriser l'accès des femmes aux secteurs d'avenir et de la construction (changement de culture, bonnes pratiques, etc.), nous avons créé un outil en analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) adapté aux enjeux du marché du travail actuel. Ce dernier, intitulé « Pour atteindre une main-d'œuvre féminine diversifiée », se veut être un guide à l'attention des partenaires du marché du travail pour les appuyer dans leur réflexion et démarche dans la réalisation de projets, portraits, études ou tout document visant à documenter les enjeux de la main-d'œuvre féminine sous toutes ses formes. Il constitue un levier complémentaire à nos accompagnements pour aider les secteurs d'activité à inclure l'ADS+ dans leurs activités de diagnostic sectoriel.



Nous avons, bien entendu, poursuivi nos partenariats et accompagnements auprès des secteurs d'activité voulant mettre en place des activités, des mesures ou des actions porteuses pour l'amélioration des conditions de formation ainsi que d'embauche, d'intégration et de maintien en emploi, et ce, dans les secteurs d'activités de la construction, les technologies de l'information et des communications, l'électronique ainsi que de la métallurgie. Cette démarche a été l'occasion de mettre de l'avant l'expertise des OSDMOF et leur apport essentiel dans une perspective de changement féministe et inclusive des milieux de travail, donnant naissance, notamment, à deux projets collectifs, trois cohortes de formation réservées aux femmes dans le secteur de la métallurgie, d'une formation en prévention du harcèlement et d'un accompagnement annoncé auprès d'un comité sectoriel.

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.

3^e RV inspirants, aller plus loin dans la mobilisation

Cette année, nous avons également tenu notre troisième « Rendez-vous inspirant », en mars 2023, sous le thème « Femmes au travail - Enjeux, perspectives et bonnes pratiques ». Le but de cette grande activité était d'inspirer et de mobiliser les différents acteurs clés du marché du travail (organisations sectorielles, associations patronales de la construction, centrales syndicales, entreprises, etc.) vis-à-vis de la nécessité d'opérer des changements pour favoriser l'accès et le maintien des femmes dans l'ensemble des secteurs d'activité où elles sont présentes.



Toujours dans une perspective de sensibilisation et de réflexion collective, cette édition inédite couvrait, à la fois, les enjeux et besoins spécifiques à la main-d'œuvre féminine au sein des secteurs majoritairement masculins, mais également ceux des secteurs dits féminins, et ce, au regard du contexte de pénurie de main-d'œuvre où les femmes font partie de la solution. En abordant ces deux pôles du marché du travail, nous avons rejoint de nouveaux partenaires, qui sont des spécialistes des secteurs féminins, et discuté de dossiers variés, mais aussi transversaux, dont : la conciliation famille-travail, les caractéristiques des métiers majoritairement féminins et le harcèlement en milieu de travail.

Réitérons ainsi que la mobilisation de ces partenaires est nécessaire pour influencer les milieux de travail et les employeurs dans les changements de culture et l'instauration de bonnes pratiques inclusives et souhaitées pour les femmes. En conclusion de cette initiative, les échanges ont été fructueux et nous constatons, avec enthousiasme, les résultats de ce travail de mobilisation et 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.

Collaboration Syndicats, CIAFT et OSDMOF

Dans le cadre de notre collaboration avec les cinq associations syndicales de l'industrie de la construction, nous avons, l'an dernier, amorcé une réflexion conjointe autour des enjeux reliés à la grossesse, la maternité ainsi que les questions de conciliation famille-travail et l'exercice de la parentalité en lien avec les vécus spécifique de l'industrie de la construction. « Le Collectif pour la revendication maternité/parentalité » a ainsi vu le jour. Ainsi, au cours de la période couverte par ce rapport, nous avons finalisé et diffusé un sondage auprès des femmes de cette industrie pour recueillir des données sur ces sujets. Les résultats de cette enquête

Continuité de la Ligne Femmes. Métiers. Avenir

Pour rappel, dans le cadre de la première année de ce projet, nous avons mis en place, une ligne téléphonique gratuite pour offrir aux femmes une nouvelle porte d'accès unique aux services en employabilité spécialisés pour les femmes de partout au Québec et visant à accompagner celles intéressées par les métiers non traditionnels, d'avenir et de la construction. Cette année, la réponse à ce service s'est bien sûr poursuivie et s'est diversifiée. En effet, nous avons accompagné également des entreprises en leur offrant la possibilité de promouvoir leurs offres d'emplois par le biais de notre service et les réseaux des seize OSDMOF. En somme, plus de 30 affichages de postes ont transité par notre service et réseau.



2

ENJEU 2

LE CIAFT : UN LEADER INFLUANT ET INCONTOURNABLE

2.1 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

Loi sur l'équité salariale

Pour répondre à cet objectif stratégique, le CIAFT demeure le porte-parole des travailleuses non syndiquées et veille à la sensibilisation des femmes à ce droit fondamental. Au niveau politique, nous restons vigilantes quant aux modifications possibles de la Loi sur l'équité salariale (LÉS) au Québec, à son application et à sa surveillance. Pour rappel, en 2021, le 25^e anniversaire de cette loi a été l'occasion de relancer la question des iniquités salariales persistantes, lors de différents événements, panels, discussions, articles et campagnes. Plusieurs expertes ont abordé l'idée de relancer la Coalition en faveur de l'équité salariale, d'autres ont souligné que la Loi devait être modifiée afin de lui donner plus de « mordant ». Enfin, certaines ont pris parole afin de dénoncer les iniquités salariales plus importantes pour les travailleuses issues de l'immigration.

En écho à cet engouement, le CIAFT a réuni son comité d'équité salariale afin d'être mis à jour sur les derniers développements en matière d'équité salariale au Québec. Ce comité interne est composé d'expertes en la matière, dont Marie-Thérèse Chicha et Ruth Rose, et de représentantes de l'organisme. Ces échanges avaient pour objectif d'alimenter les stratégies politiques et de mobilisation du CIAFT, en matière d'équité salariale.

Toujours à l'automne 2022, nous avons initié une discussion plus large réunissant des représentantes du milieu syndical et des expertes en équité salariale. Ce fut alors l'occasion de mettre à profit l'ensemble de nos réflexions et d'identifier les pistes d'actions/solutions

en matière d'équité salariale, qui sont en cours, à venir ou encore, qui mériterait une attention particulière. En conclusion de cette première démarche, le CIAFT a renouvelé son engagement de porter une mobilisation nationale en matière d'équité salariale autour de la réforme de la Loi et de l'enjeu de la « transparence salariale ». Cette mobilisation prendra forme durant la prochaine année.

Quant aux actions plus politiques, le CIAFT a profité d'une rencontre avec le ministre Boulet, sur un tout autre dossier, pour l'interpeller sur celui de l'équité salariale. Un canal de communication a alors pris place avec son cabinet et des discussions sont à coordonner durant la prochaine année.

Enfin, 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 2023, nous avons accompagné deux groupes communautaires féministes : l'un à s'acquitter de ses obligations en matière d'équité salariale et l'autre concernant l'actualisation de sa politique de rémunération. D'autres accompagnements ont déjà été programmés pour le prochain exercice financier.

Santé et sécurité au travail

Toujours dans le cadre de cet objectif stratégique, le CIAFT a poursuivi sa veille en matière de santé et sécurité au travail, notamment, au regard de l'adoption du projet de loi 59 « Loi modernisant le régime en santé et sécurité du travail », l'an dernier, jugé discriminatoire envers les femmes. Le CIAFT a donc participé à plusieurs rencontres de concertation, notamment, celles du comité de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM). Une des préoccupations de ces échanges tournait autour de l'absence de mesures permettant l'implantation de mécanismes de prévention dans les milieux non-syndiqués.

En écho à celle-ci, une lettre conjointe, avec l'UTTAM et le RATTMAQ, a été adressé au ministre Boulet, en octobre 2023, donnant lieu à une rencontre le 20 février 2023. Lors de cet échange politique, nous avons, unanimement, demandé la mise sur pied d'une organisation visant la formation et l'information afin de favoriser des mécanismes de participation des travailleuses et des travailleurs non-syndiqués en matière de santé et sécurité au travail, et ce, en soulignant l'urgence d'adopter un décret afin que le paragraphe 15° de l'article 167 de la LSST entre en vigueur, ce qui permettrait la mise en place par la CNESST d'un programme « d'aide financière à une association ou à un organisme pour un projet visant la formation ou l'information en matière de santé et de sécurité du travail ».

Assurance-emploi

En matière d'assurance-emploi, nous travaillons toujours ce dossier en collaboration avec des groupes experts, dont le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC) et le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE). Plusieurs rencontres de collaboration et d'échanges d'information ont d'ailleurs eu lieu entre les groupes. Notons que le CIAFT soutient une action importante menée par le MAC, soit le dépôt d'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.

C'est pourquoi, le CIAFT – avec le MAC de Montréal et le Réseau des tables de groupes de femmes – a diffusé le communiqué « Le gouvernement Trudeau s'attaque aux

mères : début des audiences au Tribunal de la sécurité sociale », le 28 mars 2023. Cette action, appuyée par le milieu syndical et le réseau communautaire/féministe, visait à souligner, encore une fois, le caractère discriminatoire de la loi actuelle et l'atteinte à la Charte canadienne des droits et libertés, précisément dans ce cas-cis, envers les mères qui perdent leur emploi durant leur congé parental.

Pour rappel, en 2020, Kim Bouchard du Mac de Montréal avait 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. Également, nous avons participé et pris la parole lors d'une action « Sapin de Noël » initiée par le Mouvement action chômage (MAC) de Montréal, le 14 décembre 2022, devant les bureaux de Service Canada. Les partenaires présents – les centrales syndicales, les réseaux communaires et féministes et des alliés – ont, d'une voix unie, dénoncé les angles morts de la Loi, le caractère discriminatoire envers les personnes précaires dont les femmes, et réitérer l'urgence et la pertinence de réformer cette loi.

D'autre part, durant cette année a aussi été marquée par la poursuite de notre mobilisation politique revendiquant la réforme en profondeur de la Loi sur l'assurance-emploi, faisant suite à la campagne du MASS qui a mis en lumière certaines dispositions discriminant directement les femmes. Malgré une grande mobilisation des partenaires et du CIAFT, notamment lors des consultations initiées par le gouvernement Trudeau en 2022, nous sommes toujours en attente d'un projet de loi.

Services éducatifs à la petite enfance

À la lumière de la conjoncture de ces dernières années en matière de services éducatifs à la petite enfance (SÉPE) et de l'absence de solutions adoptées, le CIAFT a accordé une attention particulière à cet enjeu, cette année. Le manque de place et les difficultés d'accès aux services éducatifs à la petite enfance est un dossier prioritaire pour le CIAFT en raison de l'impact sur l'autonomie économique que cela engendre pour les femmes actuellement au Québec. En effet, des milliers de parents, et surtout des mères, peinent à retourner sur le marché du travail suite à leur congé parental, car elles ne peuvent obtenir de place en SEPE pour leur enfant. Deux enjeux nous préoccupent : l'accès et/ou le retour des femmes au marché du travail à la suite d'un congé de maternité ou parental et les conditions de travail précaires des éducatrices à la petite enfance qui constituent un obstacle principal au développement des places en SEPE.

C'est pourquoi le CIAFT s'implique sur ce dossier en collaborant avec des organismes actifs sur le terrain tel que Ma place au travail. Des rencontres et échanges préliminaires ont eu lieu pour organiser d'éventuelles actions collectives (lettre ouverte, pétition, etc.). Nous avons également repris une collaboration avec le comité accès-garderie qui travaille sur le nonaccès des demandeurs d'asile aux SEPE actuellement. Le CIAFT a intégré le sous-comité de suivis parlementaire dont le mandat consiste à faire les suivis avec les partis d'oppositions, analyse d'un éventuel projet de loi et faire le suivi d'une pétition déposée à l'Assemblée nationale.

Harcèlement en milieu de travail

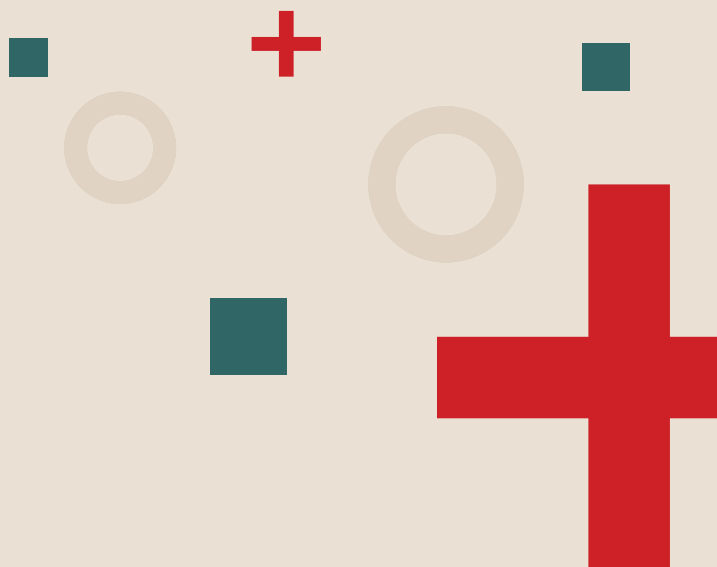
Cette année, le CIAFT a finalisé et livré la formation en harcèlement adaptée à l'industrie de la construction, commandée, en juin dernier, par la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ). Cet outil de sensibilisation s'adresse aux membres de la CEGQ et vise à les outiller en matière de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, afin qu'ils puissent intervenir adéquatement si le cas se présente et mettre en place des mécanismes de prévention.

Toujours en lien avec cette problématique, nous avons 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.

Régime de retraite du Québec

Dans le cadre de la consultation publique « Un régime adapté aux défis du 21^e siècle » initiée par le gouvernement provincial, le CIAFT a appuyé le mémoire « Assurer que le régime du Québec réponde aux besoins de toutes les Québécoises et de tous les Québécois, particulièrement ceux des femmes, des personnes racisées et de celles issues de l'immigration », déposé en février 2023 par l'économiste et alliée, Ruth Rose.

Ce dernier est une analyse féministe du régime actuel proposant des recommandations favorisant la bonification des rentes des différents groupes de la société, particulièrement celles des femmes, des personnes racisées ou issues de l'immigration. En ce sens, l'argumentaire porté rejette toutes modifications engendrant un recul pour les personnes ayant un faible revenu, dont celle d'augmenter l'âge minimal d'accessibilité à la retraite et d'accroître le facteur d'ajustement pour une retraite avant 65 ans.



2.2 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



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 poursuivi son implication au sein du réseau de la CPMT. Le CCF était notamment présent aux rencontres statutaires de la CPMT avec les huit comités consultatifs. De septembre 2022 à mars 2023, trois rencontres ont eu lieu en présentiel. Le CCF était également présent, le 13 décembre 2022, à l'occasion du 25^e anniversaire de la CPMT.

Le 5 décembre 2022, le CCF a été convié à une rencontre avec Mme Biron, ministre responsable de la condition féminine, pour lui présenter le mandat du CCF et les principaux enjeux en matière de la main-d'œuvre féminine. Le CCF a également participé à une rencontre, le 21 décembre 2022, avec la Direction régionale de Service Québec de Montréal afin de présenter le CCF et aborder les enjeux liés à la place des femmes dans le développement économique du marché du travail au Québec.

Dossiers et activités

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

Le CCF a participé et collaboré avec les représentantes du MESS dans la révision du «*Plan de mise en oeuvre des engagements d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine*» dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2027. Les travaux de révision, étalés de janvier 2022 à mars 2023, a suscité plusieurs désaccords qui ont amené les membres du CCF à interpeller le président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), M. Lortie, et la ministre de l'Emploi, Mme Champagne Jourdain. Malgré ces désaccords, le CCF a poursuivi son implication et maintenu ses positions en matière de main-d'œuvre féminine.

Intervention de proximité

Pour rappel, le CCF a organisé le 1^{er} juin 2022 une rencontre de réflexion et de partage avec ses membres et ses partenaires dont les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF), autour des pratiques en intervention de proximité auprès des femmes éloignées du marché du travail. Dans la foulée de cette activité, le CCF a amorcé des travaux sur l'intervention de proximité. Les travaux se sont poursuivis durant la période de septembre 2022 à mars 2023 en vue d'émettre un avis et des recommandations à ce sujet. L'avis a été déposé à la CPMT le 31 mars 2023.

Outil ADS+


Le CCF, en collaboration avec le CIAFT, a développé un outil ADS+ afin d'outiller les partenaires du marché du travail à une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle. L'outil a été dévoilé le 16 mars 2023 à l'occasion de l'événement du Rendez-vous inspirant organisé par le CIAFT.

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

Le 8 décembre 2022, le CCF a présenté à près d'une trentaine de personnes issues du secteur communautaire et des instances gouvernementales dont M. Jean Lortie, président par intérim de la CPMT, les résultats de son étude intitulée «L'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec». Une synthèse réalisée par le CCF a été déposée à la CPMT et présentée lors de l'événement du 8 décembre. Le CCF s'est par ailleurs engagé, en collaboration avec le comité consultatif personnes handicapées (CCPH), à poursuivre le travail sur les obstacles spécifiques, structurels et systémiques rencontrés par les femmes en situation de handicap en matière d'emploi.

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

Pour rappel, le CCF a amorcé, en 2021, une analyse féministe de la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine. Cette analyse a permis de mettre en lumière certains enjeux vécus par les femmes dont celui de la non-rémunération des stages dans les secteurs à prédominance féminine. Un comité d'encadrement a dès lors été mis en place afin de travailler sur le sujet dans le cadre de la rédaction d'un avis. Le comité s'est réuni pour une première fois le 2 mars 2023.



Collaboration et partenariat

Le CCF est membre du comité de travail pour l'étude sur la présence des femmes dans les métiers en environnement. L'étude, réalisée par le CSMO EnviroCompétences, visait à dresser un portrait des femmes en environnement et des facteurs qui influencent leur présence dans ce secteur d'emploi. Le lancement de l'étude est prévu pour l'été voire l'automne 2023.

Le CCF continue de siéger, depuis décembre 2021, sur le comité femmes du projet «Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes» porté par Action travail des femmes (ATF). Dans le cadre de ce projet, un débat électoral entre les trois différents partis politiques sur le sujet de la RAC a été organisé le 23 septembre 2022 auquel le CCF était présent. Le CCF a également effectué, le 10 mars 2023, en partenariat avec le CIAFT, une présentation sur les enjeux de déqualification professionnelle vécue par les femmes immigrantes : le cas des préposées aux bénéficiaires. Cette présentation s'est tenue dans le cadre d'un colloque organisé par ATF afin de présenter les résultats de leur étude.

Le CCF était présent le 23 mars dernier à une concertation régionale sur la main-d'œuvre féminine en Outaouais. L'objectif de la concertation visait à identifier les obstacles et les difficultés de la main-d'œuvre féminine en Outaouais, à déterminer la contribution des services de proximité pour l'intégration et le maintien des femmes en emploi et à identifier les conditions gagnantes pour l'intervention intersectorielle en Outaouais. Cette journée qui a réuni près d'une soixantaine de travailleuses et travailleurs œuvrant dans des organisations établies en Outaouais se voulait l'occasion de stimuler les échanges et les réflexions sur les enjeux et les défis vécus par la main-d'œuvre féminine en Outaouais. La ministre de l'Emploi, Mme Kateri Champagne Jourdain, et la députée de Hull, Mme Suzanne Tremblay, étaient également présentes pour cet événement. Le CCF a eu l'opportunité de présenter les dernières données statistiques sur la situation des femmes en emploi dans une perspective intersectionnelle.

Le CCF poursuit son implication au sein du comité consultatif du projet Conductrices de camions : objectifs 10% du CSMO CAMO-ROUTE. La rencontre des membres pour le Volet 2 du projet s'est tenu le 15 mars 2023.

Enfin, le CCF a participé à titre de jury au concours Chapeau les Filles! La première rencontre du jury a eu lieu le 22 mars 2023. Pour cette année, 24 candidatures ont été soumises dont 17 en formation professionnelle et 7 en formation technique, une baisse importante par rapport aux candidatures soumises en 2022 qui étaient au nombre de 43. 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.

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) : Table de concertation de 19 groupes et regroupements provinciaux de groupes féministes qui joue le rôle de porte-voix pour l'ensemble des réalités diverses que nos groupes représentent : des femmes autochtones, racisées, en situation de handicap, de la diversité sexuelle; des maisons d'hébergement à l'employabilité, des tables de groupes de femmes aux centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, des centres de femmes à la santé sexuelle et reproductive, des organismes de soutien aux familles monoparentales et recomposées, de la défense de droits à la prestation de services, du milieu de vie à l'éducation populaire.

Pour rappel l'an dernier, le G13 avait obtenu un financement de la Fondation Solstice pour la réalisation d'une campagne d'éducation populaire autour des enjeux spécifiques et systémiques aux Québécoises et avec pour revendication principale la création d'un ministère en matière de condition féminine. Cette campagne a pris place sur la scène publique dès le 7 septembre 2022 et tout au long de la campagne électorale au Québec. Pour annoncer son lancement, le communiqué « Le G13 revendique un ministère des Droit des femmes et de l'Égalité des genres » avait été diffusé. De plus, plusieurs autres actions ont été concrétisées, dont une tournée des partis politiques, à laquelle le CIAFT a contribué, et la diffusion de vignettes via les réseaux sociaux.

En conclusion de cette démarche, force est de constater que notre revendication a été rejetée par le gouvernement Legault, réélu le 3 octobre dernier. C'est pourquoi le G13 a diffusé, au lendemain du dévoilement du conseil des ministres, le communiqué « Nouveau Conseil des ministres: une occasion ratée pour François Legault » témoignant de la déception du mouvement féministe face au peu de considération accordé aux besoins et enjeux spécifiques aux femmes.

De plus, le G13 a continué de jouer son rôle de vigie et s'est mobilisé sur plusieurs dossiers en défense collective des droits ou en réaction à des annonces gouvernementales. À titre d'exemple, les membres ont appuyé le mémoire « Assurer que le régime du Québec réponde aux besoins de toutes les Québécoises et de tous les Québécois, particulièrement ceux des femmes, des personnes racisées et de celles issues de l'immigration » rédigé par Ruth Rose, professeur associée en sciences économiques, dans le cadre de la consultation publique sur le régime de retraite du Québec.



Coalition pour la conciliation famille-travail-études :

Instance composée des principales organisations syndicales québécoises et des organisations féministes, communautaires et populaires œuvrant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et travailleurs, des parents-étudiants ainsi que des proches aidantes et aidants

Cette année encore, nous y avons été activement impliquées en siégeant à divers comités, tels que le comité stratégique et le comité mobilisation-médias. Le CIAFT a également contribué à faire valoir les revendications portées par cette instance, dont celle de créer une Loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études. D'ailleurs, la Coalition a entrepris une tournée des élus provinciaux pour les sensibiliser à cette problématique et des solutions à concrétiser, à laquelle le CIAFT a répondu présent. Cette action politique était un moyen de promouvoir la plateforme de revendications de la Coalition, qui a été actualisée l'an dernier. De plus, fortement suggéré par le CIAFT, le dossier du télétravail, et plus spécifiquement l'angle des retombées de cette pratique organisationnelle sur les femmes, a été retenu dans le plan d'action en cours. À ce sujet, une rencontre avec le député Alcandre Leduc s'est tenue en février 2023.

Outre notre participation active à ces instances de concertations, le CIAFT renouvelle annuellement son adhésion et sa participation solidaire à trois instances incontournables du mouvement féministe, soit : la Fédération des femmes au Québec (FFQ), la Coordination du Québec pour la marche mondiale des Femmes (CQMMF) et la Maison Parent-Roback (MPR). Notre implication à ces instances féministes se veut en solidarité au travail colossal effectué en faveur d'une transformation et de 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. Bien entendu, chacune de ces organisations contribue à ce changement social selon sa mission et donc à des dimensions différentes. À ce titre, notre implication se traduit, donc, par notre présence aux assemblées générales et autres instances extraordinaires, notre appui à des initiatives de mobilisation et de soutien solidaire.

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF) :

Spécialiste de la documentation et de l'information, le CDÉACF est la référence francophone pour trouver, s'outiller et partager en alphabétisation et compétences essentielles, en condition des femmes; et en éducation des adultes.

Cette année encore, nous y avons été activement impliquées en siégeant à trois instances internes, soit le conseil d'administration, le comité « ressources humaines et soutien à la direction » et le comité responsable de l'actualisation du positionnement stratégique de l'organisme (changement de nom, image, etc.). Nous avons donc contribué à la mission de l'organisation, en collaborant au chantier de renforcement des capacités du CDEACF. Par ailleurs, nous avons aussi participé aux consultations du projet « Renforcer l'autonomie technologique des groupes de femmes ». Notre participation à ces rencontres nous a permis de communiquer les besoins de nos groupes membres en lien avec la thématique du numérique.

Secrétariat à la condition féminine

Cette année, le CIAFT a continué de s'impliquer dans le cadre des travaux du 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 ». Pour rappel, cette recherche s'inscrit dans le cadre du plan d'action « Femmes et Covid » du SCF et est portée par une équipe de recherche de l'Université Laval. Le rapport final a été déposé au SCF et sa diffusion est prévue au courant de l'année 2023.

Toujours en lien avec la thématique de la valorisation des métiers féminins, une représentante du SCF a répondu à notre invitation, en participant au dévoilement du diagnostic « Valorisation des métiers majoritairement féminins: le cas des préposées aux bénéficiaires et des caissières au Québec - Enjeux et perspective », en novembre 2022. Cette participation contribue à la collaboration entre nos deux instances dans ce dossier prioritaire pour l'amélioration de l'autonomie économique des femmes.

Enfin, au lendemain du dévoilement du conseil des ministres, une lettre a été adressée à la nouvelle ministre responsable de la condition féminine, Martine Biron. L'intention de cette correspondance était de la féliciter pour sa nomination, lui présenter notre organisation et solliciter une rencontre afin de discuter des enjeux et besoins de la main-d'œuvre féminine. En réponse à cette demande, nous avons reçu une invitation du cabinet de madame Biron, à laquelle le CIAFT a répondu présent, au même titre que l'ensemble des organismes spécialisés en matière de condition féminine, de lutte contre la violence faite aux femmes ainsi que ceux qui contribuent à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes (centrales syndicales, etc.). Ce premier contact ne nous a malheureusement pas permis de discuter en profondeur de nos dossiers.

Action travail des Femmes (ATF)

Dans le cadre de notre collaboration avec l'organisme Action travail des femmes (ATF), cette année encore, le CIAFT a renouvelé sa participation au comité « femmes » du projet « Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômés sur les femmes immigrantes ». Pour rappel, l'objectif du projet vise à documenter, à travers une étude, les enjeux de la non-reconnaissance des acquis et compétences (RAC) à l'égard des femmes immigrantes, d'émettre des recommandations et de mener des actions visant à contrer les effets négatifs.

Concrètement, ATF a organisé un débat électoral réunissant les différents partis politiques, à l'exception de la Coalition Avenir Québec, et ayant pour objectif d'inviter les représentants des partis de se prononcer sur la question de la RAC et de ses effets sur les femmes. Le CIAFT y a participé! De plus, en mars de cette année, nous avons participé, à titre de panélistes, au colloque « La non-reconnaissance des diplômés étrangers : Impacts sur les femmes immigrantes », durant lequel ATF y a dévoilé le rapport de recherche et la plateforme de recommandation découlant de son projet autour de la RAC. De notre côté, nous avons présenté un exposé autour des enjeux de déqualification professionnelle vécue par les femmes immigrantes, et plus spécifiquement de celles qui sont préposées aux bénéficiaires.



Sur un tout autre dossier, le CIAFT a également participé à la « Journée de bilan et d'échange sur le maintien des travailleuses de la construction », tenue le 24 mars 2023. Durant cet événement, nous avons assisté au lancement du rapport de recherche « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction: une industrie à la croisée des chemins ».

Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ)

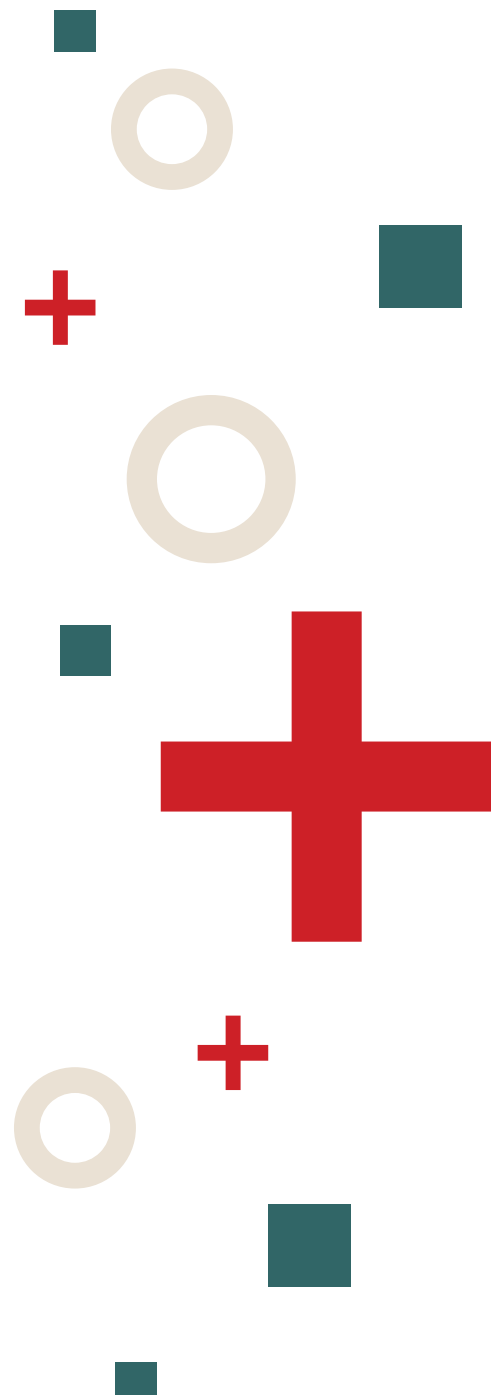
Étant un partenaire essentiel dans le dossier des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), le CIAFT a reconduit sa participation au Comité de travail « PAÉE pour les femmes dans les emplois-cadres et de la direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins », porté par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Pour rappel, mis en place en 2022, ce 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. Pour rappel, ce comité est né au printemps 2021, en réponse à une initiative conjointe, Action travail des femmes (ATF et CIAFT, concernant la nouvelle méthodologie de calcul des cibles en accès à l'égalité et ses effets sur les femmes.

En outre, le CIAFT a accepté de collaborer avec la CDPDJ dans le cadre de la réalisation d'une vidéo de sensibilisation autour de la discrimination en emploi sur la base du motif du sexe. En ce sens, nous y avons participé afin de réitérer que les femmes, encore aujourd'hui, se heurtent à des obstacles quant à leur accès et maintien au marché du travail, car elles sont de sexe féminin. Au même titre, madame Estelle Borgia, première femme policière à la Sûreté municipale de l'ex-ville de Hauterive en 1976, y témoigne pour raconter son expérience personnelle. Cette vidéo sera finalisée et diffusée au courant de la prochaine année, sur le site de la CDPDJ et dans le cadre de formation autour de la discrimination systémique.

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 pré-budgétaires 2023-2024, 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. Enfin, en matière de gouvernance, une démarche de planification stratégique a été amorcée.



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

Pour répondre à cet objectif stratégique, 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 prenant fin au début de la période évaluée, certaines activités ont pu se faire en présence ce qui a permis aux groupes de renouer des relations plus étroites et mobilisatrices. Ainsi, cette année, plusieurs rencontres ont été organisées, dont un lac-à-l'épaule à Québec, l'automne dernier. L'objectif de cette activité était de renforcer la coëxistence entre les groupes et de définir ensemble des orientations à prioriser pour le court et moyen terme. En conclusion, un sentiment d'appartenance fort à ce réseau été renouvelé par l'ensemble des membres et des priorités d'actions ont été identifiées afin de consolider l'expertise et le financement des OSDMOF. De plus, trois sous-comités de travail ont été mis en place, entre autres, pour l'amélioration de nos outils de communication, les démarches collectives de financement ainsi que le renforcement de notre réseau. Ces comités sont au début de leurs activités. Parallèlement, un quatrième sous-comité a aussi été créé pour aider au développement de la communauté de pratique des OSDMOF. Spécifiquement, l'objectif de cet espace est de fournir aux directions et aux équipes des seize organismes un lieu d'échange, de formation et d'innovation, et continuer de renforcer la collaboration et l'échange d'expertise entre les groupes membre de notre réseau. Dès sa création, ce sous-comité s'est mis au travail et a permis la réalisation de diverses activités destinées aux OSDMOF, dont, par exemple deux séances avec la Commission de la construction du Québec (CCQ), une formation sur l'intervention tripartite avec un regard intersectionnel, deux séances sur des sujets touchant la gestion des organisations, etc.

Par ailleurs, en matière de représentations politiques, le CIAFT a adressé une lettre à la nouvelle ministre de l'Emploi, Kateri Champagne Jourdain, au lendemain de sa nomination. Notre action visait, bien entendu, une rencontre avec et son équipe afin de discuter de se présenter, de discuter de l'expertise unique des OSDMOF et de leur rôle incontournable en ce contexte de pénurie de main-d'œuvre, où les femmes font partie de la solution. En réponse à cette correspondance, une rencontre s'est tenue entre les représentantes du CIAFT et le chef de cabinet de la ministre de l'Emploi, créant ainsi un canal de communication entre les deux parties.

Dans un même ordre d'idée, en février 2023, 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 2023-24, ce qui a été confirmé. Ce financement additionnel est essentiel pour nos groupes, mais force est de constater qu'il est insuffisant au regard des besoins du terrain.

2.4 Créer et renforcer les alliances

En réponse à cet objectif, le CIAFT a, d'une part, reconduit son implication au sein de deux organismes en défense collective des droits, soit le Regroupement des organismes en défense collective des droits (RODCD) et le Regroupement québécois de l'action communautaire autonome (RQACA). Étant membre de ces instances nationales, nous nous sommes appuyé leurs actions revendiquant de meilleures conditions de travail pour le secteur communautaire et l'indexation pleine des subventions du SACAIS, notamment, en diffusant les vignettes créées à cet effet par le RODCD et en participant à la manifestation du 22 mars dernier, organisée par ce même groupe.

Pour défendre les droits de la population, nous avons besoin d'un financement adéquat et indexé.

L'indexation est essentielle pour maintenir de bonnes conditions de travail et garder l'expertise en DCD.

Nos actions en défense collective des droits en dépendent !



Également, nous avons participé à plusieurs rencontres informatives et aux rencontres statutaires de ces deux instances, dont les assemblées générales. Ces rencontres portées, entre autres, sur les discussions en cours avec le SACAIS concernant le cadre normatif, le renouvellement des protocoles d'ententes, les enjeux des hausses annoncées par le PAGAC et la question de l'indexation.

D'autre part, dans le cadre de cet objectif, le CIAFT a consacré de l'énergie pour le développement et la consolidation des ses alliance avec le milieu universitaire. Ainsi, nous nous impliquer sur un des comités organisationnels du 90e Congrès de l'ACFAS qui se tiendra à Montréal du 8 au 12 mai prochain. Le CIAFT y participera ainsi à titre de panéliste sur deux tables rondes autour de la question de la santé et sécurité au travail dans les métiers majoritairement féminins, notamment.

Également, le 24 mars dernier, nous avons répondu à une invitation du SPGQ pour offrir une formation en matière d'Équité salariale destinée aux membres. Toujours en lien avec le milieu syndical, le CIAFT participera, en mai prochain, à une activité de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) pour y présenter les résultats du diagnostic « Valorisation des métiers majoritairement féminins: le cas des préposées aux bénéficiaires et des caissières au Québec - Enjeux et perspective ».

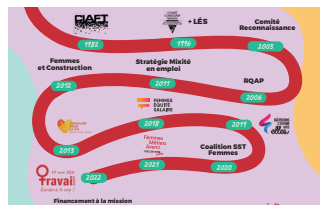
Enfin, toujours dans une perspective de promouvoir son expertise et d'alimenter des partenaires en matière d'autonomie économique des femmes, le CIAFT s'est impliqué dans l'organisation de l'évènement « Concertation sur la main-d'œuvre féminine en Outaouais ». Ce dernier a été porté en collaboration l'OSDMOF de la région, Option Femmes, et la direction régionale de Services Québec. Ainsi, le 23 mars, nous y avons fait une présentation traitant de la situation des femmes en emploi au Québec. La ministre de l'Emploi était présente à cette concertation régionale, ce qui nous a permis de présenter notre organisation et d'amorcer des échanges sur des dossiers, dont celui de la pleine reconnaissance de l'expertise du CIAFT et des OSDMOF.



3 ENJEU 3

UNE GOUVERNANCE FORTE, COHÉRENTE ET INCLUSIVE

3.1 Mettre en place une structure organisationnelle participative et engageante



La planification stratégique :

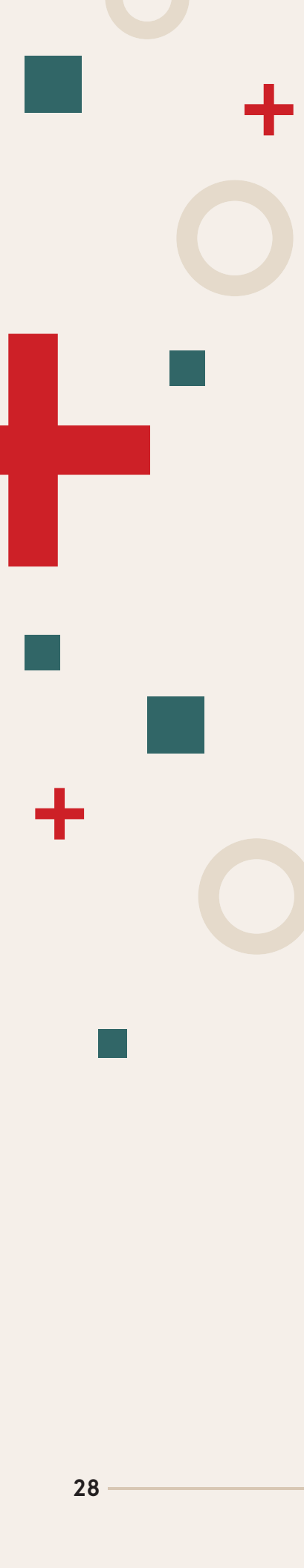
« S’unir autour de nos forces pour défendre les droits de toutes les femmes au travail et leur pleine autonomie économique »

Pour rappel, 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. Cette année, nous avons concentré notre énergie dans l’organisation du 40e anniversaire de l’organisme et la poursuite du mandat de démarche organisationnelle avec l’équipe de travail.



Dans un esprit festif, sous le thème « Gardons le cap ! », le CIAFT a souligné son 40e anniversaire au Musée McCord, le 13 octobre dernier. Cet évènement a été l’occasion de reconnaître et faire reconnaître l’expertise du CIAFT qui, depuis sa création, a et continue à influencer les décisions politiques, à obtenir des gains significatifs et à concrétiser des transformations sociales. Ensemble, nous avons revisité certaines victoires de ces quatre dernières décennies, porté un regard lucide sur les enjeux des femmes en matière d’emploi et de droits au travail, et nous nous sommes tournées vers l’avenir, et ce, à travers les souvenirs et l’engagement de femmes exceptionnelles. Une carte portative illustrant ces moments a été créée pour l’occasion.

Cet évènement est le résultat d’un travail colossal porté par des femmes qui ont un attachement particulier au CIAFT. Malgré leurs occupations personnelles et professionnelles, elles se sont libérées pour se rencontrer et convenir des voyages à partager lors de cette célébration. Des remerciements chaleureux, à cet effet, à mesdames Louise Harel, Émilie Nicolas, Marie Lise Pilote, Ruth Rose, Thérèse Sainte-Marie, Judith Gaudreault, Kim Paradis, Martine Groulx, Céline Monstésinos et Nathalie Goulet ! Merci d’avoir partagé avec nous la richesse de vos expériences au CIAFT, de nous avoir transmis vos acquis et leçons apprises et d’avoir célébré la force et la pertinence du CIAFT pour l’avancement de l’égalité et l’équité du marché du travail pour



les femmes. Merci également à Marie-Louise Arsenault d'avoir accepté d'animer cet évènement, à France Cliche, une des rares vigneronnes du Québec, de nous avoir offert des vins délicieux et à l'ensemble de l'équipe du CIAFT qui a contribué au succès de ce rendez-vous.

Au niveau des communications, un plan de visibilité a été concrétisé. Nous avons, notamment, publié la lettre ouverte « Quarante ans à défendre les droits des femmes au travail » traduisant que malgré les gains significatifs de ces dernières décennies, les femmes rencontrent toujours des obstacles systémiques en emploi et que la mission du CIAFT demeure plus que jamais pertinente. Cette publication a ainsi donné lieu à une entrevue sur les ondes QUB radia.

Par ailleurs, dans le cadre de la démarche de développement organisationnel s'intitulant « Une équipe stratégique et organisée », nous avons amorcé cet hiver un mandat favorisant une implantation optimale des principes du pacte d'équipe, convenu l'an dernier par l'équipe. Pour rappel, ce dernier s'articule autour de neuf processus fondamentaux pour le travail collaboratif permettant de définir notre méthode de travail à l'interne. Précisons, à cet effet, que cette nouvelle étape consiste à accompagner les travailleuses dans la lecture et l'application des processus, en cohérence avec les orientations organisationnelles de l'organisme. Ainsi, dans la continuité du travail effectué, le CIAFT a décidé de reconduire sa collaboration avec la consultante Suzanne Ramsay, présente depuis les débuts du projet.

Le conseil d'administration et l'équipe

Bien que l'année financière 2022-2023 s'étalait uniquement sur sept mois, le conseil d'administration du CIAFT a été grandement sollicité, avec cinq réunions et une assemblée générale annuelle (AGA). L'AGA, tenue le 26 novembre 2022, a donné lieu à l'adoption, d'une part, au changement de l'année financière de l'organisme, soit un nouveau calendrier allant du 1er avril au 31 mars de l'année suivante. D'autre part, lors de cette instance annuelle, nous avons également procédé à la modification de quatre articles des « Statuts et règlements », soit l'article 26 concernant l'exercice financier, l'article 9 en lien avec les conditions d'admission, et les articles 20 et 21 relativement aux vacances, démissions et destitution au sein du conseil d'administration. L'actualisation des articles 9 et 26 découle du changement de l'année financière. De plus, soulignons que le mandat de présidence est porté par Judith Gaudreault, qui a été cooptée en janvier 2022 et élue pour un premier mandat à cette AGA. Toujours au niveau de la composition du conseil d'administration, notons la démission d'Émilie Beauchesne, à titre d'administratrice représentant un milieu syndical, le SPGQ dans ce cas-ci.

Au niveau de l'équipe de travail, il y a eu du mouvement également! Effectivement, soulignons le départ de Francine Bernier, conseillère stratégique en communication, en date du 19 octobre 2023. De plus, une autre collègue a quitté le bateau au 31 mars 2023, et ce, en raison d'une fin de contrat. Il s'agit de Cynthia Beaulieu qui occupait le poste de coordonnatrice de projets. Enfin, Yasmina Drissi Kaitouni a déposé sa démission prenant effet le 1er avril 2023. Cette dernière fait partie de l'équipe du CIAFT depuis 2014 et y a occupé plusieurs postes. En écho à ce dernier départ, Suzanne Ramsay a accepté un mandat supplémentaire en vue d'accompagner l'organisation dans cette transition et intégration d'une nouvelle direction générale.

Communications

En vue de conserver des liens avec nos membres et partenaires, et ce, dans une perspective de partage de l'expertise, de sensibilisation et d'information, nous avons mis le temps nécessaire pour favoriser une présence optimale du CIAFT sur les réseaux sociaux, notamment par le biais de notre page Facebook et notre compte LinkedIn. Nous y avons partagé diverses invitations à des événements (conférence, webinaire, etc.), diffusé des appels à signer des pétitions, assuré une veille des dossiers et interpellé les acteurs concernés au besoin. À titre d'exemple, le 6 décembre 2022, nous avons diffusé un message condamnant la violence envers les femmes, à la mémoire des quatorze jeunes femmes tuées à Polytechnique Montréal en 1989. Sur un autre ton, le CIAFT s'est prononcé, haut et fort, en faveur de l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+), à la suite du rejet d'une motion en ce sens à l'Assemblée nationale du Québec, et à la vision en la matière de la ministre responsable de la condition féminine, Martine Biron. En outre, deux infolettres informatives et un bulletin ont été acheminés à nos membres et partenaires. Cette tradition, renouvelée annuellement, vise à les alimenter sur des thématiques spécifiques et à les mobiliser lors d'événements importants, tels qu'une assemblée générale, une conférence, etc.

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 finalisé l'élaboration d'une formation en matière de harcèlement sexuel dans les secteurs traditionnellement masculins, qui a été commandé par la Corporation des entrepreneurs généraux du Québec. Sur un autre sujet, nous avons amorcé les travaux d'un atelier autour de la conciliation famille-travail-étude, qui sera donné en avril 2023 à la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière.

