

CIAFT ♀

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

2025

RAPPORT
ANNUEL

2026



CIAFT♀

À PROPOS DU CIAFT

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), fondé en 1982, est un regroupement féministe de défense collective des droits des femmes au travail ayant une portée nationale au Québec. Il est voué à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures répondant aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Son intervention repose sur la conviction que l'autonomie financière des femmes dépend de leur accès à un emploi justement rémunéré, dans le respect de leurs droits. Par ses actions, le CIAFT contribue à améliorer les conditions socioéconomiques des femmes et à faire reconnaître leurs réalités dans les politiques et pratiques liées au travail rémunéré et non rémunéré.

Ainsi, le CIAFT a pour mission de défendre les droits des femmes au travail.

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTION

2025-2026 : Une année de transformation et de rayonnement pour le CIAFT

L'année 2025-2026 a été marquée par des avancées importantes dans la défense des droits des femmes au travail, le renforcement du Comité femmes employabilité, le développement de nouvelles interventions et la poursuite de dossiers majeurs, notamment en employabilité, en valorisation des métiers majoritairement féminins, en équité salariale et en prévention du harcèlement.

Le CIAFT a également poursuivi son rôle structurant concernant les enjeux liés aux femmes et au travail en assurant la coordination du Comité femmes employabilité, ainsi qu'en agissant comme mandataire du Comité consultatif Femmes (CCF) et de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et proche aide (CCFTÉ).

L'année a aussi été marquée par des défis organisationnels et une transition à la direction générale. Dans ce contexte, le conseil d'administration a joué un rôle particulièrement actif tout au long de l'année, accompagnant l'organisation dans ses réflexions, ses transitions et son développement. Ensemble, le travail de l'équipe et l'engagement du conseil d'administration ont permis au CIAFT de poursuivre ses actions, de consolider son fonctionnement et de continuer à faire avancer les enjeux touchant les femmes et le travail.

L'année 2026-2027 s'annonce tout aussi dynamique, avec la poursuite des dossiers en cours et le développement de nouvelles interventions, notamment un chantier sur les femmes et l'intelligence artificielle. De plus, le CIAFT poursuivra ses efforts visant à augmenter les adhésions à l'organisation, ce qui apportera une énergie nouvelle.

Jennifer Beeman
Directrice générale

Lynne Laplante
Présidente

TABLE DES MATIÈRES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

1

ÉQUIPE DE TRAVAIL

2

LE CIAFT EN BREF

3

PROJETS STRUCTURANTS

5

- Équité salariale
- Formation en prévention du harcèlement au travail
- Valorisation des métiers majoritairement féminins
- Obstacles à l'accès des femmes au travail
- Comité femmes employabilité

REPRÉSENTATIONS POLITIQUES ET MOBILISATION

14

- Prises de position publiques
- Événements et mobilisations
- Participation aux comités

LE CIAFT COMME RESSOURCE STRUCTURANTE

21

- Réseau des groupes femmes employabilité
- Mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre
- Mandataire de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et proche aidance

LISTE DES MEMBRES

25

CONSEIL D'ADMINISTRATION



Lyne Laplante

Présidente



Stéphanie Lévesque

Vice-présidente, jusqu'en
novembre 2025



Judith Goudreault

Secrétaire-trésorière



Gertie Cadet

Administratrice
Vice-présidente, depuis
novembre 2025



Céline Montesinos

Administratrice



Annie Jean

Administratrice



Moscha Yannissi

Administratrice



Sylvie Ostigny

Administratrice

ÉQUIPE DE TRAVAIL



Jennifer Beeman

Directrice générale,
depuis décembre 2025



Colette Cummings

Directrice générale,
jusqu'en novembre 2025



Anya Benkharfallah

Adjointe administrative



Pascalie Di Stavolo

Responsable de projet



Valérie Gilker Létourneau

Responsable de projet



Marianne Lapointe

Responsable de projet



Béatrice Monfette

Responsable de projet



Mireille N'Gouan

Collaboratrice externe
Comptabilité



Cindy Nina Loire

Collaboratrice externe
Communications

LE CIAFT EN BREF

RAYONNEMENT

10 infolettres envoyées

8 communiqués de presse

+ 15 apparitions dans les médias

5 réactions à des projets de loi ou consultations

6 accompagnements en équité salariale

près de **30** rencontres politiques

ABONNEMENTS

Infolettre

373

Instagram

193

Facebook

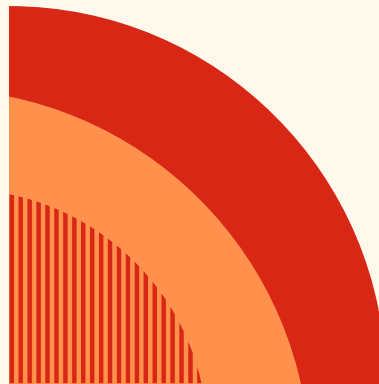
2900

LinkedIn

972

LE CIAFT EN BREF

Au cours de l'année 2025-2026, le CIAFT a poursuivi son développement dans un contexte marqué par une diversité d'actions en sensibilisation, en défense collective des droits et en développement de partenariats. L'équipe a contribué à de nombreux travaux, allant de la production d'analyses et de recommandations à la participation à des espaces de concertation, en passant par des activités publiques, politiques et des accompagnements. Parallèlement, l'équipe a poursuivi le développement de ses compétences à travers plusieurs formations, permettant de consolider les pratiques et de soutenir le travail collectif.



+ 30
membres

+ 10
formations
suivies

PROJETS STRUCTURANTS

FORMATION EN PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Ce nouveau projet du CIAFT, financé par la CNESST, s'inscrit directement dans les objectifs de la Planification pluriannuelle en prévention-inspection 2024-2027 de la CNESST, en contribuant à une prise de conscience collective accrue des responsabilités en matière de santé et sécurité du travail, notamment en ce qui concerne la prévention des violences et du harcèlement.

Dans son Plan stratégique 2024-2027, la CNESST rappelle que la prise en charge est l'affaire de toutes et de tous, travailleuses, travailleurs et employeur, bref de l'ensemble des parties prenantes. En cohérence avec ce plan, notre projet cible particulièrement les risques psychosociaux, la violence et le harcèlement au travail.

Premièrement, le projet vise à mieux informer les travailleuses, notamment celles qui sont issues de l'immigration ou en intégration professionnelle, afin qu'elles puissent reconnaître et signaler les risques psychosociaux en lien avec des situations de harcèlement ou de violence en milieu de travail. En les outillant, nous favorisons leur autonomie, leur capacité à communiquer avec leur employeur et à contribuer à un environnement sain et sécuritaire.

Deuxièmement, les employeurs seront sensibilisés et formés sur leurs responsabilités et sur les nouvelles obligations légales qui sont entrées en vigueur en 2025, afin qu'ils soient plus nombreux à mettre en place des mesures de prévention concrètes et adaptées aux besoins des travailleuses.

Le projet mise sur des outils variés (présentiel, *e-learning*, webinaire, balado, etc.) pour atteindre différentes clientèles. Le projet est présentement en phase de démarrage et de préparation des contenus.

PROJETS STRUCTURANTS

ÉQUITÉ SALARIALE

Cette année fut une année de transition après une période de mouvement dans le personnel responsable du projet sur l'équité salariale. Ce fut donc une période d'adaptation, de formation et de développement. La nouvelle travailleuse s'est approprié les contenus des formations et des ateliers existants. Certaines mises à jour ont été apportées afin d'actualiser et d'améliorer les contenus destinés aux travailleuses. Un processus de modification de la page Web et des outils de communication a également été amorcé.

Accompagnements en équité salariale

À la suite des mouvements de personnel des dernières années, les accompagnements des organisations en équité salariale étaient assurés par une ressource externe. Cette année, nous avons réintégré ces compétences à l'interne, renforçant ainsi l'expertise organisationnelle et la capacité du CIAFT à offrir un service stable et cohérent.

Le service d'accompagnement est maintenant assuré à l'interne par une travailleuse expérimentée du CIAFT dont l'expérience et la maîtrise du dossier renforcent la solidité des interventions réalisées. Dans ce contexte de transition, nous avons toutefois veillé à ajuster les efforts de promotion de nos services à la capacité organisationnelle de répondre adéquatement aux demandes, privilégiant une relance discrète et durable.



Au cours de la période, 6 accompagnements ont été amorcés, principalement pour des organisations du milieu communautaire. Ces démarches ont également nécessité l'actualisation, et parfois la création, d'outils adaptés aux contextes des organisations accompagnées. Ce changement a aussi eu comme but d'arrimer notre projet aux orientations de la CNESST dans leur planification stratégique, qui met de l'avant la nécessité de fournir un accompagnement aux petites organisations. Afin de répondre aux besoins d'organisations souhaitant poursuivre une réflexion féministe sur leur politique de rémunération à la suite de leur exercice d'équité salariale, nous avons développé une nouvelle formation. Celle-ci propose une initiation à l'élaboration d'une politique salariale et à la construction d'échelles salariales équitables. Elle a été offerte une première fois cette année.

Publication sur l'équité salariale

Nous avons été invitées à publier [un article](#) dans la revue du réseau AXTRA, *Trouve ton X*, portant sur l'équité salariale et ses impacts concrets dans la rémunération des travailleuses. Cette collaboration a contribué à accroître la visibilité du projet auprès d'un nouveau public.

Amélioration de la Loi sur l'équité salariale

À l'approche de l'anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, nous avons identifié comme priorité stratégique la préparation d'une éventuelle nouvelle ronde de modifications législatives. Dans cette perspective, nous avons élaboré un document de travail répertoriant un ensemble de pistes d'amélioration susceptibles de renforcer les retombées de la Loi sur les conditions de travail des femmes. Ce document sera éventuellement publié sous forme de plateforme de revendications.

Nous avons également entrepris des démarches auprès de partenaires afin de constituer un groupe d'expertes capable de soutenir l'élaboration d'un argumentaire structuré et mobilisateur en vue d'éventuelles modifications législatives.

PROJETS STRUCTURANTS

VALORISATION DES MÉTIERS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Le projet d'amplification Valorisation des métiers majoritairement féminins, financé par Femmes et Égalité des genres Canada, s'inscrit dans la continuité des travaux amorcés depuis 2021. Il vise à documenter les obstacles systémiques vécus par les femmes dans les métiers à prédominance féminine, à mobiliser les partenaires et à faire progresser des changements concrets dans les conditions de travail. Ce deuxième volet, d'une durée de 18 mois, s'est terminé à la fin du mois de mars 2026, et les démarches se poursuivent avec des activités prévues au printemps et de la consolidation de partenariats.

Volet coiffure et esthétique

Cette année a été marquée par la finalisation et la diffusion de notre étude sur les réalités du travail dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique, des domaines majoritairement féminins, précaires et encore peu documentés. Basée sur un sondage et des entretiens, cette recherche met en lumière des conditions de travail exigeantes, marquées par une forte présence de travail autonome, des protections sociales limitées et des horaires atypiques. Les travailleuses sont également exposées à des risques physiques et chimiques importants, à de la fatigue émotionnelle et à des violences, principalement liées à la clientèle, dans un contexte de faible reconnaissance de leur expertise et du travail relationnel et de *care*.

Une fiche synthèse a été produite afin de rendre les résultats accessibles, et un webinaire public tenu en février 2026 a réuni plus de 40 personnes, contribuant à faire connaître les réalités du secteur et à croiser les perspectives du terrain et de la recherche. Une collaboration a également été amorcée avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en vue d'une activité de concertation.



Poursuite des travaux dans les comités

Les comités mis en place dans le cadre du premier projet ont poursuivi leurs travaux et constituent des leviers importants pour le développement de solutions concrètes.

Le Comité sur les sièges assis-debout a organisé une journée de consultation avec des caissières sur les enjeux liés au travail debout. De nouveaux partenariats, notamment avec le milieu de la recherche, ont permis de renforcer cette démarche, qui progresse vers la mise en place d'un projet-pilote d'implantation de sièges aux caisses.

L'Alliance sectorielle des soins à la personne s'est consolidée comme espace de concertation, rassemblant une vingtaine de partenaires. Elle porte des revendications visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'hébergement et de l'aide à domicile privé, notamment l'accès à des vignettes de stationnement gratuit pour les travailleuses en soins à domicile, et prépare une activité sur les impacts de la Loi 90.

Porter les recommandations dans l'espace public

Les recommandations issues du premier projet, développées en concertation autour de quatre axes – la rémunération et les conditions de travail, la santé et la sécurité, les violences en milieu de travail et la conciliation famille-travail-études et proche aidance – ont été diffusées dans l'espace public et politique. Un événement public, tenu en mai 2025, réunissant près de 60 personnes issues de divers milieux, marqué par la participation de Françoise David, a permis de faire connaître la plateforme de recommandations, accessible en ligne : <https://valo.ciaft.qc.ca/>

Ces démarches se sont poursuivies par des rencontres avec des décideurs politiques, ainsi que diverses prises de position publiques et interventions médiatiques, contribuant à accroître la visibilité des enjeux et à renforcer la reconnaissance de l'expertise développée.



PROJETS STRUCTURANTS

OBSTACLES À L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL

Le projet, intitulé *Obstacles à l'accès des femmes au travail : conditions de vie, conditions d'employabilité*, a connu des avancées importantes au cours de la dernière année. Financé par la Fondation Lucie et André Chagnon, il s'appuie sur un processus de concertation ayant mobilisé des organismes féministes issus de différentes régions et secteurs (centres de femmes, maisons d'hébergement, tables de concertation féministes, organismes de défense des droits, organismes d'aide à l'emploi et d'insertion professionnelle). Le CIAFT a ainsi contribué à créer un espace de réflexion collective permettant de documenter les enjeux systémiques liés à l'accès et au maintien en emploi des femmes.

Ce travail de coconstruction a mené à la production d'une analyse et d'une plateforme de recommandations concertée, reflétant l'expertise et les réalités du terrain des groupes membres et des partenaires. À la suite de leur élaboration, le CIAFT a amorcé une série de rencontres avec des personnes députées et des membres du gouvernement afin de faire connaître ces constats et de positionner ces recommandations au cœur des discussions politiques.

Au centre de cette plateforme, une recommandation structurante a été portée : le financement à la mission des groupes femmes employabilité, qui agissent directement sur les obstacles à l'accès et au maintien en emploi des femmes en offrant un accompagnement adapté, individualisé et ancré dans les réalités vécues. Ces groupes constituent une infrastructure essentielle à l'autonomie économique des femmes, mais évoluent dans un contexte de sous-financement chronique qui fragilise leur capacité d'action. Cette recommandation s'accompagne également d'un appel à renforcer le financement par projet destiné aux organismes féministes.

The infographic is divided into several sections. At the top left, a purple box titled 'GUIDE DE MOBILISATION' contains three numbered steps: 1. 'APPEL COLLECTIF - SENSIBILISER ET FAIRE PASSER LA DÉMARCHE', 2. 'VISIBILITÉ ET MOBILISATION - RELAYER LES PUBLICITÉS', and 3. 'SOLIDARITÉ POLITIQUE - SOUTENIR LES CANDIDATES'. To the right, a purple box with a megaphone icon reads '7 MILLIONS \$ POUR LES GROUPES FEMMES EMPLOYABILITÉ' and states: 'Les crises actuelles accentuent les inégalités. Soutenir l'autonomie économique des femmes est essentiel.' Below this is a 'SIGNEZ LA PÉTITION' button with a downward arrow and a QR code. At the bottom left, another purple box features a megaphone icon and the text '7 MILLIONS \$ POUR QU'ELLES PUISSENT TRAVAILLER' with 'COMITÉ FEMMES EMPLOYABILITÉ DU CIAFT' below it.

Ces travaux ont mené au déploiement d'une vaste campagne de communication et de mobilisation, réalisée en collaboration avec les membres du CIAFT, visant à obtenir un investissement de 7 millions de dollars. Cette campagne s'est traduite par plusieurs actions structurantes : le lancement d'une pétition portée par la députée Madwa-Nika Cadet, responsable de la condition féminine au Parti libéral du Québec; une approche transpartisane auprès des personnes élues, notamment une rencontre avec la ministre Pascale Déry, et une autre avec la co-porte-parole de Québec solidaire, Ruba Ghazal; la publication de lettres ouvertes; l'organisation d'activités de collecte de signatures ainsi qu'une présence soutenue sur les réseaux sociaux.

Au-delà des retombées politiques, cette démarche a permis de renforcer les liens entre les membres du CIAFT et de consolider une mobilisation collective autour d'un objectif commun : faire avancer concrètement l'autonomie économique des femmes.



PROJETS STRUCTURANTS

COMITÉ FEMMES EMPLOYABILITÉ

L'année 2025-2026 a été marquée par une mobilisation soutenue du Comité femmes employabilité et par une consolidation significative des pratiques collectives. Les actions du Comité femmes employabilité ont contribué à renforcer la concertation, à développer des outils structurants et à soutenir une lecture féministe des enjeux d'employabilité. Si certaines activités prévues ont dû être ajustées, notamment le déploiement formel des communautés de pratique, ces ajustements ont permis un recentrage stratégique sur la formation, la production d'outils et le renforcement du fonctionnement associatif.

Concertation et vie associative

Le Comité a assuré une coordination continue de la vie associative et des espaces de concertation, notamment par :

- La tenue de 8 rencontres statutaires (avril, juin, août, septembre, octobre, décembre, janvier, février);
- La réalisation de 2 lac-à-l'épaule (mai et novembre), favorisant la cohésion et les discussions stratégiques;
- La production de comptes rendus et le suivi des priorités collectives.

Ces espaces ont permis de maintenir une participation active des groupes et de soutenir une gouvernance démocratique vivante.

Toutefois, la mise en place formelle d'une communauté de pratique structurée, comme prévu initialement, n'a pas pu être complétée dans les délais. Les travaux ont néanmoins permis d'en poser les bases, notamment par l'identification de thématiques, l'expérimentation de formats et la mobilisation des membres.



Formation continue et développement des pratiques

Le Comité femmes employabilité a soutenu une offre active de formations continues, avec la réalisation et la mise en œuvre de cinq activités de formation, incluant notamment celles en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine et Action travail des femmes, ainsi que des activités de transfert de connaissances.

Ces formations ont contribué à l'actualisation des compétences des équipes, au renforcement de l'analyse féministe des enjeux d'employabilité et à l'adaptation des pratiques organisationnelles aux transformations du marché du travail. De plus, des travaux structurants ont été amorcés avec le développement d'une formation sur l'intervention féministe des groupes femmes employabilité.

Production d'outils et structuration du réseau

Une production importante d'outils collectifs a été réalisée, contribuant à la structuration du réseau et à la valorisation de son expertise :

- 12 vignettes de sensibilisation et de valorisation;
- 3 lettres ouvertes;
- 3 communiqués;
- 1 argumentaire structurant;
- 1 trousse de mobilisation complète.

Ces outils ont permis de renforcer la cohérence du discours collectif, de soutenir les actions de mobilisation et de représentation, et d'augmenter l'expertise des groupes femmes employabilité.

Représentation et rayonnement

Le Comité a mené plus de vingt actions de représentation, incluant notamment une participation à une commission parlementaire. Ces actions ont contribué à faire reconnaître les enjeux spécifiques liés à l'employabilité des femmes, à positionner les groupes femmes employabilité comme des actrices incontournables et à porter une analyse féministe des politiques publiques.

Effets observés et ajustements

Dans l'ensemble, le bilan démontre une forte cohérence entre les actions réalisées et les orientations du programme, particulièrement en matière de concertation, de développement de pratiques féministes et de mobilisation collective. Les bases posées au cours de l'année permettent d'envisager la suite avec des conditions renforcées pour structurer davantage la communauté de pratique, approfondir les formations et poursuivre le rayonnement du réseau dans les espaces politiques et sociaux.

REPRÉSENTATIONS POLITIQUES ET MOBILISATION

PRISES DE POSITION PUBLIQUES

En tant qu'organisme de défense collective des droits, le CIAFT intervient activement dans l'espace public et politique afin de faire avancer les droits des femmes au travail. Par ses mémoires, ses prises de position médiatiques, ses rencontres avec des personnes élues ainsi que sa participation à des mobilisations, des événements et des espaces de concertation, il contribue à faire reconnaître les réalités vécues par les femmes et à influencer les politiques publiques, les pratiques et les discours.

Au cœur de ses interventions, le CIAFT rappelle toujours l'importance d'intégrer une analyse différenciée selon les genres et intersectionnelle (ADG+) afin de rendre visibles les inégalités structurelles et d'assurer des mesures adaptées aux réalités des femmes.

avril

Rencontre politique — Élections fédérales

Dans le contexte préélectoral fédéral, le CIAFT a rencontré la candidate Marjorie Michel, aujourd'hui ministre de la Santé, pour discuter des enjeux liés aux femmes, dont le maintien du ministère Femmes et Égalité des genres Canada, et présenter ses recommandations en matière d'accès et de maintien en emploi.

mai

Mémoire, commission et rencontres politiques — Projet de loi 101 : Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail

Dans le cadre du projet de loi 101, le CIAFT a formulé des recommandations visant à mieux protéger les travailleuses, notamment en santé et sécurité, en conciliation famille-travail-études et proche aide et en prévention des violences. En nous appuyant sur des échanges avec plusieurs partenaires, nous avons mis de l'avant la nécessité d'intégrer une analyse féministe des risques, particulièrement dans les métiers majoritairement féminins, ainsi que des mesures concrètes, comme l'amélioration du retrait préventif et des congés.

À la suite du dépôt du mémoire, nous avons été invitées à participer aux consultations en commission parlementaire et nous avons poursuivi nos démarches par une série de rencontres avec des représentantes et représentants du gouvernement et des partis d'opposition.



mai

Avis — Projet de loi 100 : Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale, notamment dans les secteurs public et parapublic

Le CIAFT a publié un avis sur les impacts du projet de loi sur les travailleuses du secteur public et parapublic, majoritairement des femmes. En centralisant les négociations et en imposant des contraintes budgétaires, nous considérons que le projet de loi limite leur capacité à défendre et à améliorer leurs conditions de travail.

mai

Rencontres politiques — Clientèles prioritaires de Services Québec

Le CIAFT a dénoncé le retrait des femmes des clientèles prioritaires de Services Québec, compromettant leur accès à des services essentiels. Plusieurs démarches ont été menées, dont une lettre d'opinion, des lettres envoyées à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et des rencontres avec les membres de son cabinet. À la suite de ces interventions, le gouvernement a finalement réintroduit les femmes comme clientèle prioritaire!

août

Mémoire et commission parlementaire — Consultation publique sur la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029

Réalisé avec les groupes femmes employabilité, ce mémoire dénonce une vision utilitariste de l'immigration qui invisibilise les réalités des femmes immigrantes et les inégalités systémiques qu'elles vivent. Le CIAFT plaide pour une politique migratoire féministe, fondée sur les droits et la reconnaissance du rôle des organismes de première ligne. Nous avons également été invitées à témoigner en commission parlementaire, notamment sur les réalités des femmes ayant des statuts d'immigration précaires.



août

Communiqué — Travail invisible des agentes de bord

À la suite de la mobilisation des agentes de bord d'Air Canada, le CIAFT a dénoncé le travail non rémunéré effectué pendant des décennies, mettant en lumière une forme de travail invisible historiquement assumée par les femmes. Cette prise de position réaffirme l'importance de reconnaître pleinement la valeur de ces tâches.

août

Communiqué — Glorifier l'épuisement, c'est justifier l'exclusion

En réaction à des discours valorisant la surcharge de travail, le CIAFT a réaffirmé que la conciliation famille-travail-études et proche aide est un droit essentiel, et non un luxe, surtout dans un contexte où les femmes portent encore une grande partie de la charge mentale et du travail invisible.

juin

Consultation — Actualisation de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue

Le CIAFT a participé à la consultation du ministère de l'Éducation du Québec, en mettant de l'avant les enjeux de conciliation famille-travail-études et proche aide, d'accès économique à la formation, ainsi que les limites des formations qualifiantes et moins qualifiantes développées notamment pendant la pandémie.

février

Communiqué, lettre et articles — Campagne 7 millions pour qu'elles puissent travailler

Le CIAFT mène une campagne de mobilisation visant à obtenir un financement structurant pour les groupes femmes employabilité. Cette démarche a combiné actions médiatiques et rencontres politiques avec plusieurs personnes élues. Elle a donné lieu à la diffusion d'un communiqué de presse, à la publication de cinq articles dans les médias, à une lettre ouverte portée par un groupe femme employabilité, ainsi qu'à deux entrevues radio et télé. Parallèlement, une vingtaine de rencontres politiques ont été réalisées dans le cadre de la campagne.



février

Mémoire et communiqué — Budget du gouvernement du Québec

mars

Dans le cadre des consultations prébudgétaires, le CIAFT a soumis un mémoire formulant une demande centrale : un investissement récurrent de 7 millions de dollars pour assurer le financement à la mission globale des groupes femmes employabilité et soutenir des projets structurants. À la suite de la publication du budget, nous avons publié une analyse critique mettant en lumière un recul du soutien à l'autonomie économique des femmes et appelant à un réinvestissement structurant, notamment en employabilité.

REPRÉSENTATIONS POLITIQUES ET MOBILISATION

ÉVÉNEMENTS ET MOBILISATIONS

Le CIAFT a contribué à diverses initiatives de mobilisation sociale en participant à des événements, colloques, manifestations et espaces de dialogue. Ces occasions ont permis de sensibiliser la population, de renforcer les alliances, de se former et de soutenir des actions collectives en faveur des droits des femmes au travail.

avril

Sommet intersyndical en santé et sécurité du travail

Participation à un événement historique réunissant plus de 1500 personnes pour discuter des enjeux et des transformations en santé et sécurité du travail.

avril

Manifestation pour des places en garderie

À l'initiative de Ma place au travail, mobilisation pour dénoncer le manque de places en garderie et soutenir les éducatrices. Le CIAFT a été invité à prendre la parole sur leurs conditions de travail.

avril

Colloque du Réseau québécois en études féministes

Participation à des conférences portant sur les enjeux féministes liés au travail et à la déconstruction du féminisme blanc.

décembre

mai

Sommet de l'économie sociale

Participation aux activités et aux travaux du pôle Femmes et Emploi, en faveur d'une économie plus inclusive.

mai

Congrès de l'Acfas

Participation à plusieurs conférences, dont le colloque de l'équipe SAGE sur les angles morts en santé au travail et les inégalités de genre.



mai

Grand Rendez-vous de la CNESST

Participation aux deux éditions : conférences, ateliers et activités de réseautage.

octobre



juin

30^e anniversaire de la marche Du pain et des roses

Participation au rassemblement soulignant l'importance des luttes féministes passées et actuelles.



septembre

Congrès du Réseau québécois de l'action communautaire autonome (RQ-ACA)

Participation à des ateliers et espaces de réflexion stratégique sur les orientations du mouvement communautaire.



octobre

Rassemblement en santé et sécurité du travail

Dans le cadre du 4^e anniversaire de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), mobilisation pour dénoncer les reculs en SST, notamment liés au projet de loi 101.



octobre

Marche mondiale des femmes

Participation à une mobilisation rassemblant plus de 15000 personnes à Québec et tenue d'un kiosque au village féministe.



novembre

Colloque du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre

Réflexion sur les enjeux du numérique et de l'intelligence artificielle dans l'accompagnement en employabilité.



novembre

Colloque de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail

Participation à des conférences sur la santé psychologique au travail.

novembre

Présentation du budget fédéral

Participation à la présentation des investissements fédéraux en matière d'égalité des genres à Ottawa.



novembre

50^e anniversaire d'Au bas de l'échelle



novembre

50^e anniversaire de l'uttam

novembre

Grand rassemblement « Dans la rue pour le Québec »

Mobilisation de plus de 50 000 personnes pour dénoncer les dérives gouvernementales, notamment les atteintes aux droits syndicaux et au financement du milieu communautaire.



janvier

École féministe de la CSN

Présentation réalisée par le CIAFT sur les enjeux du travail des femmes auprès de plus de 75 personnes.



février

Manifestation pour la défense collective des droits

Mobilisation du Regroupement des organismes en défense collective des droits (RODCD) pour revendiquer un meilleur financement à la mission et s'opposer au projet de loi 7.



mars

Colloque sur la reconnaissance des acquis et des compétences

Participation au colloque du Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrantes et racisées du Québec (RAFIQ) sur les pratiques et modèles internationaux en reconnaissance des acquis et des compétences.

REPRÉSENTATIONS POLITIQUES ET MOBILISATION

PARTICIPATION AUX COMITÉS

Le CIAFT s'implique activement dans plusieurs comités et espaces de concertation, où il met à contribution son expertise et collabore avec divers partenaires. Cette présence permet de suivre les enjeux émergents, de contribuer aux réflexions collectives et de faire avancer des revendications féministes dans divers lieux décisionnels.

- Alliance sectorielle des soins à la personne
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études et proche aidance (CCFTÉ)
- Coalition pour la justice numérique de Co-savoir
- Comité accessibilité à la justice d'Action travail des femmes (ATF)
- Comité consultatif sur les normes du travail de la CNESST
- Comité de travail des Programmes d'accès à l'égalité en emploi de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)
- Comité santé et sécurité du travail de l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (uttam)
- Comité Trajectoire économique des femmes
- Conseil d'administration du Front de défense des non-syndiqué.e.s (FDNS)
- Groupe des 13
- Groupe Femmes, Politique et Démocratie
- Instance de concertation de la reconnaissance des acquis du Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées (RAFIQ)
- Table de concertation sur la valorisation genrée des stages étudiants de la Fédération des femmes du Québec (FFQ)

LE CIAFT COMME RESSOURCE STRUCTURANTE

RÉSEAU DES GROUPES FEMMES EMPLOYABILITÉ

Au-delà de ses projets et interventions, le CIAFT agit également comme un réseau de concertation regroupant des organismes spécialisés en employabilité des femmes, dans le Comité femmes employabilité, et agit comme mandataire de deux groupes, soit le Comité consultatif Femmes (CCF) et la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et proche aide (CCFTÉ).

Le Comité femmes employabilité constitue le principal espace de concertation du CIAFT en matière d'employabilité des femmes. Il regroupe quinze organismes spécialisés en employabilité des femmes, les groupes femmes employabilité, ancrés dans différentes régions du Québec, et agit comme un comité sectoriel dédié à l'analyse, au développement et à la promotion de pratiques féministes dans ce champ.

Au cœur de la vie associative du CIAFT, le Comité joue un rôle central de mobilisation, de mise en commun des expertises et de définition des priorités collectives. Politiquement autonome, il agit comme un lieu d'élaboration d'analyses et d'initiatives propres au secteur, ayant été à l'origine de plusieurs actions structurantes et influentes au cours des dernières années. Il permet d'articuler une compréhension fine des réalités vécues par les femmes sur le marché du travail, tout en soutenant le développement d'actions concertées. À ce titre, il constitue également un relais essentiel entre le terrain et les instances du CIAFT, contribuant à faire remonter les enjeux, les pratiques et les analyses issues des groupes membres.

Au cours de l'année, le Comité regroupait 16 organismes membres. Toutefois, la fermeture du Jalon au début de l'année financière a entraîné une diminution du nombre de membres, qui s'établit désormais à 15. Malgré ce contexte, le Comité demeure un espace dynamique, engagé et structurant pour le réseau, et continue de porter une expertise collective reconnue en matière d'employabilité des femmes.

LE CIAFT COMME RESSOURCE STRUCTURANTE

MANDATAIRE DU COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Depuis 1996, le CIAFT est mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF). À ce titre, il veille à la saine gestion des finances du CCF et collabore à sa mission, qui est de favoriser l'intégration et le maintien de toutes les femmes en emploi au moyen de mesures et de services adaptés à leur réalité. Composé d'une vingtaine de membres à travers le Québec, le CCF poursuit sa mission dans la concertation et vise à identifier et à documenter les enjeux et problématiques liés à l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes sur le marché du travail québécois. Le CCF est une instance reconnue par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et le ministère de l'Emploi à qui il soumet ses recommandations pour accroître la participation des femmes au marché du travail.



Ikrame Rguioui
coordonnatrice du CCF

Dans le cadre de son plan d'action 2025-2026, le CCF s'est penché sur 3 dossiers de grande importance : l'impact de la transformation du marché du travail sur la place des femmes en emploi, les enjeux d'employabilité dans une perspective féminine et intersectionnelle et sa restructuration.

Recherche sur les femmes et la transformation du marché du travail au Québec

Le CCF a lancé en 2025 un projet de recherche qui vise à comprendre comment les grandes transitions transforment le marché du travail québécois et affectent les femmes de façon différenciée. Pour ce faire, le CCF s'est associé à l'équipe de recherche du CRIEVAT de l'Université de Laval et les résultats seront attendus pour 2026. Cette recherche visera notamment à cerner les effets de ces transformations sur la ségrégation professionnelle, la disparition ou la reconfiguration d'emplois majoritairement féminins, tels que les secteurs administratifs, l'accès des femmes aux domaines en croissance, comme les STIM, ainsi que les impacts cumulés sur les femmes immigrantes, racisées ou en situation de handicap. La recherche s'intéressera aussi aux transformations des conditions de travail, à la charge accrue des soins et aux obstacles rencontrés pour intégrer les secteurs émergents ou s'adapter à des métiers en mutation.

Travaux sur les enjeux d'employabilité dans une perspective féminine et intersectionnelle

Le CCF a poursuivi sa mission en portant un regard sur la réalité des femmes à la croisée de plusieurs risques de discrimination. Le CCF a notamment mis à jour, avec la collaboration du Centre de recherche appliquée (CRSA) et du Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), des données issues de son étude menée en 2023 sur les femmes en situation de handicap et l'emploi. Le CCF a également organisé deux webinaires au cours de l'année 2025-2026; le premier portait sur la présentation d'un portrait statistique, réalisé par Ruth Rose à la demande du CCF, sur les femmes immigrantes face au marché du travail. Le deuxième, présenté par l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), traitait de l'impact des crises sur les femmes et leur place sur le marché du travail.

Restructuration du CCF

Parallèlement à ses projets et implications, le CCF, accompagné de Carolle Larose, consultante en gouvernance, s'est donné pour mission de revoir sa gouvernance, et plus particulièrement sa composition et ses règlements généraux. Le 11 mars 2026, les membres du CCF ont adopté une nouvelle composition, réduisant leur nombre de 20 à 17. L'objectif derrière cette démarche est double : couvrir les différents champs d'intervention concernés par l'intégration des femmes au marché du travail, et stimuler la participation des membres aux rencontres et projets du CCF. La demande officielle a été soumise à la CPMT le 24 mars dernier.

LE CIAFT COMME RESSOURCE STRUCTURANTE

MANDATAIRE DE LA COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES ET PROCHE AIDANCE

Cette année, le CIAFT a renforcé son implication au sein de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études et proche aide (CCFTÉ). Nous en sommes désormais le mandataire, et notre Direction a participé activement au Comité stratégique.

Les enjeux de conciliation constituant un obstacle important à l'accès et au maintien en emploi des femmes, cet engagement s'inscrit au cœur de nos priorités. La Coalition regroupe une trentaine de partenaires issus des milieux syndical, communautaire, social et étudiant, engagés en faveur du droit à la conciliation. Elle constitue un espace de concertation où les partenaires peuvent échanger, partager leurs expertises et porter des actions collectives visant la mise en place de mesures facilitantes.

Deux membres de notre équipe ont participé au Grand Rendez-vous du printemps, sous le thème « Se former pour transformer ». Cet événement a permis de renforcer les liens entre les membres et de nourrir les réflexions collectives. Les membres y ont partagé leurs expertises et pris part à diverses présentations, contribuant à consolider la coalition. Parmi les présentations marquantes :

- Une conférence sur la « taxe à la parentalité », par Guy Lacroix (Université Laval)
- Une présentation sur le travail invisible, par l'AFEAS
- Un atelier en représentation politique, offert par TACT Intelligence-conseil



LISTE DES MEMBRES

- Accès-Travail-Femmes
- Action travail des Femmes (ATF)
- Centre d'Encadrement pour Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)
- Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
- Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL)
- Centre Émersion
- Centre Lanaudière d'emploi pour femmes (CLEF)
- Centre Le Pont
- Connexion Emploi ressources femmes
- COFFRE
- De Soi à l'Emploi
- Dimension Travail
- Étape emploi
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Impulsion-Travail
- Le Jalon
- L'enjeu : cap sur l'emploi
- Mères avec pouvoir
- Option Femmes
- Option Ressource Travail - P.S. Jeunesse
- Options sans limite
- Partance, centre d'emploi pour femmes
- Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT)
- Réseau des femmes des Laurentides (RFL)
- Services intégrés pour l'emploi (SIE)
- SORIF
- SOS violence conjugale
- Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM)
- 4 membres individuelles

33 MEMBRES

MERCI

À NOS BAILLEURS DE FONDS



Fondation Lucie
et André Chagnon

*Secrétariat
à la condition
féminine*

Québec 

*Secrétariat à l'action
communautaire
autonome
et aux initiatives
sociales*

Québec 

CNESST




Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

 7000, av. du Parc, bureau 314B,
Montréal, H3N 1X1

 514 954-0220

 info@ciaft.qc.ca

 ciaft.qc.ca

CI AFT ♀