

BULLETIN DU CIAFT

Été 2010 / Volume 07 / Numéro 01



Mot de la directrice

Le bulletin du CIAFT est de retour !

Équité salariale et droits au travail

L'équité salariale, c'est maintenant qu'il faut la faire !

Nouvelle formation en équité salariale

Équité en emploi et métiers
majoritairement masculins

**Une ancienne travailleuse revient dans un nouveau
poste d'équité en emploi**

**travail**
CIAFT

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

Le CA du CIAFT 2009-2010

Amel Belhassen, chargée de cours, UQÀM, Montréal (*secrétaire-trésorière*)

Thérèse Belley, directrice, Accès-Travail-Femmes, Saguenay-Lac St-Jean

Maryse Bernier, directrice, Passage non-traditionnel, Granby

Édith Godbout, militante féministe, Montréal

Nathalie Goulet, directrice, CIAFT

Diane Guay, directrice, Options non traditionnelles (ONT), Longueuil

Danielle Hébert, conseillère, CSN, Montréal (*vice-présidente*)

Ruth Rose, économiste, UQÀM, Montréal (*présidente*)

Poste vacant (avis aux intéressées !)



Mot de la directrice

Le bulletin du CIAFT est de retour !



par Nathalie Goulet, directrice

Bonjour chères membres et chères alliées,

Comme beaucoup d'organismes et d'institutions, au CIAFT on se met au virtuel, malgré une envie passagère d'aller à contre-courant et de vous fournir un bon vieux bulletin papier. Que voulez-vous, faut être de son temps et tâcher d'économiser encre et papier au bénéfice de l'environnement! Ce bulletin sera dorénavant moins tangible que l'ancien, mais vous pourrez le transférer et faire connaître nos dossiers à tous vos contacts en un simple clic. Dossiers qui, vous le verrez en ces lignes, demeurent par contre très concrets et d'actualité.

Après une tentative d'infolettre virtuelle envoyée à quelques reprises l'an passé (expérience appréciée de beaucoup d'entre vous et que nous reprendrons peut-être, ce bulletin ne l'excluant pas), nous espérons que vous apprécierez ce retour aux sources sous la forme traditionnelle du bulletin. Et comme ce bulletin est le vôtre, vous êtes aussi invitées à nous faire part de vos préoccupations, de vos succès ou de vos questionnements.

Alors, quoi de neuf depuis que l'on s'est écrit la dernière fois? Il y a eu au CIAFT beaucoup de pain sur la planche et beaucoup de mouvement à l'interne, ce que vous verrez en parcourant les articles rédigés par l'équipe sortante et l'équipe nouvelle dans ces pages.

L'ÉQUIPE RENOUELÉE

Il s'agit d'une année charnière de départs et d'arrivées : en effet, l'équipe est renouvelée avec l'arrivée de Kim Paradis à la coordination du dossier de l'équité salariale, après une année passée à parcourir le Québec pour dispenser les formations en équité salariale. Kim travaille actuellement à une nouvelle formation adaptée aux travailleuses et aux membres des conseils d'administration des groupes communautaires afin de les informer et les accompagner dans leur démarche d'équité salariale, puisque les employeurs ont jusqu'au 31 décembre cette année pour réaliser leur premier exercice.

Il y a aussi un grand retour : après un an passé à l'UQÀM, nous retrouvons avec beaucoup de plaisir notre collègue Jennifer Beeman dans un nouveau poste dédié à l'équité en emploi et aux métiers majoritairement masculins. C'est en effet Jennifer qui prendra la relève de Marie-Claude Desjardins qui, en 2008 et 2009, a réalisé une tournée du Québec pour aller à la rencontre des groupes et démarrer notre Stratégie nationale d'action concertée en non-traditionnel. Marie-Claude a recueilli une masse impressionnante de données que Jennifer analysera ces prochains mois. Nous serons à même de lancer ce rapport cet automne et vous tiendrons informées, car une tournée de présentation doit accompagner ce lancement.

Je tiens également à remercier Stéphanie Tourangeau ainsi que Sophie Clerc qui ont quitté le CIAFT ces derniers mois. Nous les remercions de la qualité de leur travail dans leurs dossiers



respectifs et leur souhaitons bonne route.

Le CIAFT a tenu le 30 novembre dernier son assemblée générale et élu son conseil d'administration. Le CA du CIAFT connaît une belle stabilité avec des militantes qui y siègent activement depuis plusieurs années. Je les remercie chaleureusement en votre nom pour tout ce qu'elles accomplissent pour l'organisme.

L'ANNÉE PASSÉE EN IMAGES ET EN DOSSIERS...

Le CIAFT a eu à suivre plusieurs dossiers majeurs en 2009, entre autres l'adoption en mai de changements législatifs à la Loi sur l'équité salariale et la réactualisation de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec lancée en novembre. Kim et Sophie vous en parlent en détails plus loin.

Nous venons aussi d'apprendre dans le dernier budget Bachand d'avril dernier que le gouvernement songe à abolir la Commission de l'équité salariale et à transférer ses activités à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Le CIAFT a aussitôt réagi par communiqué le lendemain pour dénoncer cette décision très surprenante, un an à peine l'adoption de la loi modifiée. Vous le trouverez sur notre site. Kim Paradis brosse un portrait des enjeux de cette annonce dans ce bulletin et du plan d'action que le CIAFT entend prendre pour y faire face.

À travers le Comité Reconnaissance, nous avons aussi fait des pressions politiques pour voir reconduits le plan d'action de la Politique gouvernementale en condition féminine pour 2010-2011 et le financement à la mission des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Cette reconduction nous permettra de faire le bilan des trois dernières années et de préparer le prochain plan d'action dans lequel nous voudrions voir insérées des actions pour les femmes et l'emploi. Une consultation ou une commission parlementaire est d'ailleurs prévue cet automne. Nous y participerons certainement et vous consulterons entre-temps.

Afin de présenter les groupes qui font partie du Comité Reconnaissance, nous venons tout juste de lancer un répertoire qui présente leur mission,

leur activité coup de cœur et une liste très exhaustive de tout ce qu'ils réalisent quotidiennement au bénéfice des femmes éloignées du marché du travail. Sophie Clerc vous le présente dans ces pages.

Nous nous engageons également à suivre l'élaboration du plan de lutte contre la pauvreté et l'implantation pour la dernière année du Pacte pour l'emploi (et du «Pacte Plus») sur lequel le Comité consultatif Femmes a produit un mémoire l'an passé.

Nous avons également participé à l'élaboration d'une norme gouvernementale en conciliation famille-travail qui sera lancée ces prochaines semaines. Cette norme s'adressera aux entreprises désireuses d'appliquer un ensemble de mesures en conciliation pour leur personnel. Nous vous la présenterons en détails lors de son lancement.

L'ANNÉE À VENIR EN PROJETS ET EN DÉFIS...

Un grand projet du CIAFT est maintenu dans notre plan d'action cette année. En effet, grâce au travail de Jennifer, nous poursuivons notre démarche de Stratégie nationale d'action concertée en non-traditionnel. Nous lancerons cet automne le rapport diagnostic sur l'état des services et de la concertation en non-traditionnel au Québec, une première étape qui sera suivie d'une phase de mobilisation et d'engagements de tous les partenaires concernés pour se terminer par la tenue à moyen terme d'États généraux sur le non-traditionnel (rien de moins!). Nous sommes déterminées à mener ce projet à bon port, car toutes les statistiques convergent vers le fait que le marché du travail doit être profondément «déségrégué» afin que les femmes prennent leur juste place sur le marché du travail.

Pour ce faire, nous comptons sur le partenariat avec Emploi-Québec, qui est au rendez-vous encore cette année, mais aussi sur le Programme Promotion de la femme (PPF) de Condition féminine Canada. Voilà deux ans que le CIAFT essaie de trouver des fonds dans ce programme pour nous permettre de monter une formation «parapluie» sur les droits au travail dans le non-traditionnel afin d'outiller les intervenantes et les participantes. Ce projet s'inscrivait en toute logique dans notre Stratégie d'action concertée.

Nous ne pourrions pas le démarrer, du moins à court terme, car nous venons d'essuyer un refus du gouvernement Harper, et ce comme près d'une vingtaine d'organismes du mouvement des femmes partout au Canada, dont de nombreux groupes de défense des droits.

Nous sommes outrées par cette décision et avons pris les moyens pour faire connaître notre mécontentement au gouvernement en participant à Ottawa le 6 mai dernier à une conférence de presse de la Coalition pour l'égalité des femmes et les droits humains avec les porte-parole des trois partis d'opposition. Cela a fait beaucoup de vagues médiatiquement et nous en sommes très contentes. Toutefois, il nous faudra être créatives ces prochains mois afin de trouver du financement pour faire avancer les autres étapes de notre Stratégie en non-traditionnel. Nous allons également insister pour que ce dossier soit sérieusement pris en compte dans le prochain plan d'action de la Politique en condition féminine.

Par ailleurs, une entente avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) nous permettra de vous offrir très bientôt sur notre site les statistiques les plus récentes et certaines inédites sur la situation professionnelle et économique des Québécoises, sous la forme de feuillets téléchargeables au fil des mois. Nous vous en reparlerons certainement!

N'oubliez pas finalement que tous nos mémoires, statistiques, articles et communiqués se trouvent sur le site du CIAFT www.femmesau.travail.qc.ca et sur celui du Comité consultatif Femmes www.cc-femmes.qc.ca.

Bonne lecture et au plaisir de recevoir vos commentaires et suggestions! ■



Au bas de l'échelle

Groupe populaire pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués

Vous subissez du harcèlement psychologique au travail ?
Vous intervenez auprès de quelqu'un congédié injustement ?
Votre soeur a des problèmes avec son assurance collective ?



Totalement
mis à jour et
plein de
nouveautés !!

Vous y trouverez, entre autres, toute l'information sur les normes du travail, la syndicalisation, le contrat de travail, les recours civils, la santé et la sécurité au travail, les assurances collectives, les droits et libertés de la personne, etc. Des ressources et des conseils pratiques y sont également inclus pour vous aider à naviguer dans le monde du travail pas toujours rose...

Pour plus d'informations : 514.270.7878

Équité salariale et droits au travail

L'équité salariale, c'est maintenant qu'il faut la faire !



par Kim Paradis
Coordonnatrice du dossier
« Équité salariale et droits au travail »

L'épineux dossier de l'équité salariale a connu, en mai 2009, un nouvel élan avec l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale. Adoptée à la suite d'une large enquête menée pour le 10^e anniversaire de la Loi auprès de représentants de plusieurs associations patronales et syndicales et du mouvement des femmes, cette nouvelle Loi a introduit de nouvelles dispositions concernant l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises. La vaste consultation avait en effet démontré les difficultés d'application de la Loi en vigueur depuis 1997. En 2006, à peine une entreprise sur deux avait réalisé un exercice d'équité salariale; le décompte est donc désormais commencé pour près de 66 000 entreprises du Québec!

Pourquoi faire un exercice d'équité salariale ?

Parce que la sous-rémunération des emplois féminins persiste et qu'en raison d'une discrimination dite systémique, plusieurs aspects du travail des femmes ne sont toujours pas considérés à leur juste valeur !

Ce qui représente une injustice grave à l'égard des femmes !

Un exercice d'équité salariale procure :

Pour les employeurs :

Une meilleure gestion de la politique salariale
Une clarification des définitions de tâches

Pour les employées :

Un sentiment d'équité au sein de l'entreprise
Un sentiment de justice en tant que « femme »

Pour tous :

Des relations de travail plus harmonieuses !

EN QUOI CONSISTENT LES CHANGEMENTS ?

La réalisation d'un exercice d'équité salariale

Les modifications apportées à la Loi sont importantes surtout parce qu'elles expriment une volonté claire du gouvernement d'inciter les organisations délinquantes à s'y conformer. Une échéance a désormais été fixée pour plusieurs entreprises : le 31 décembre 2010. Retenez bien cette date, elle est cruciale pour la suite des choses !

La nouvelle Loi prévoit donc que toutes les entreprises qui étaient déjà assujetties, mais qui n'ont pas encore réalisé ou terminé leur premier exercice, auront jusqu'au 31 décembre 2010 pour se conformer à la Loi. Et pour celles qui n'avaient pas encore réalisé un exercice d'équité salariale, on leur permet d'utiliser la situation en vigueur en 2009. Elles ne sont donc pas obligées de retourner aux descriptions de tâches et aux niveaux de rémunération en vigueur en 2001. Il y a toutefois obligation de rétroagir si des écarts salariaux sont observés.

De nouvelles applications ont également été données pour les «nouvelles dix». La nouvelle Loi prévoit que, dorénavant, toutes les entreprises qui atteignent une moyenne de 10 salariéEs et plus au cours d'une même année civile sont soumises à la Loi. Ainsi, les petites organisations qui sont souvent passées à travers les mailles du filet de la Loi devront désormais réaliser un exercice d'équité salariale, et auront quatre ans pour le faire.

Ainsi, les nouvelles sont moins bonnes pour les entreprises qui pensaient éviter encore longtemps de se soumettre à la Loi. Le budget de la Commission de l'équité salariale a aussi été augmenté de façon significative (30% cette année et 50% l'an prochain) et les entreprises devront éventuellement remplir une déclaration obligatoire de conformité à la fin de leur année fiscale (le règlement décrivant la façon de faire cette déclaration est à venir). De plus, des amendes salées sont prévues pour les entreprises fautives !

Le maintien

Pourquoi exiger le maintien de l'équité salariale dans les entreprises ? Parce que même si un exercice d'équité salariale a été fait au sein d'une entreprise, il faut rester vigilant car plusieurs changements pourraient venir changer les données d'un exercice. Que l'on pense aux systèmes de rémunération qui peuvent changer avec le roulement de personnel et de changements organisationnels, ou que le fait qu'un exercice soit tout simplement défait sur le plan de l'équité par des gestionnaires qui n'y croyaient pas. Il est donc important de veiller à maintenir nos acquis !

Sous l'ancienne Loi, l'obligation de maintien était continue ; ainsi, lorsque l'on prenait une mesure qui pouvait affecter l'équité salariale, on devait s'assurer que celle-ci était maintenue. Depuis l'adoption de la nouvelle Loi le 28 mai dernier, les pratiques relatives au maintien de l'équité salariale ont été systématisées de façon significative : un exercice formel est désormais requis tous les cinq ans avec affichage obligatoire. Mettant ainsi l'accent sur l'évaluation du maintien de l'équité, la Loi demande donc à tous les employeurs visés, quelque soit leur taille d'entreprise, de procéder à une révision de leur situation.

Les entreprises qui ont déjà réalisé un exercice d'équité salariale avant la présentation du projet de Loi (12 mars 2009) ont jusqu'au 31 décembre 2010 pour réaliser leur exercice de maintien. Celles qui doivent compléter leur premier exercice d'ici le 31 décembre 2010 auront quant à elles un an pour réaliser le maintien, ce qui porte leur échéance au 31 décembre 2011.

Par contre, nous déplorons qu'en vertu de l'article 76.2 de la Loi, l'employeur décide lui-même si le maintien sera évalué par lui seul, par un comité ou conjointement avec l'association accréditée (le syndicat). L'absence de droit de participation des salariés dans cet exercice représente une grande lacune. Notons également que les ajustements salariaux constatés seront dus et payables à compter du 31 décembre 2010 ; il n'y a donc pas de rétroaction dans le maintien, spécialement en ce qui a trait à la période 2001-2010. Les plaintes couvrant cette période ne peuvent plus être déposées à la suite de l'adoption du projet de loi. Les affichages sont également très sommaires dans le maintien. En effet, l'obligation d'afficher le résumé de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien est insuffisante pour permettre aux travailleuses et travailleurs de mesurer la qualité de ce qui a été fait.

Bien qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en matière de maintien, l'obligation de faire ce dernier tous les cinq ans demeure un premier pas important pour les travailleuses. Reste à souhaiter une plus grande participation de ces dernières !

PLAINTES ET RÉTROACTIVITÉ : ATTENTION AUX DATES !

Des plaintes pourront être déposées dès le 1^{er} janvier 2011. Ainsi, les entreprises qui dépasseront le délai du 31 décembre 2010 et qui feront l'objet d'une plainte avant le 30 mai 2011 devront payer les sommes dues selon la date de leur assujettissement à la Loi (depuis le 21 novembre 2001) avec intérêt au taux légal, et verser une indemnité additionnelle.

Les entreprises qui dépasseront le délai du 31 décembre 2010 et qui feront l'objet d'une plainte après le 30 mai 2011, devront payer les sommes dues, l'intérêt au taux légal et l'indemnité additionnelle, le tout pour une période n'excédant pas cinq ans à partir du dépôt de la plainte.

Les employeurs fautifs s'exposent ainsi à une obligation financière substantielle. Les plaintes peuvent donner lieu à des amendes, modulées en fonction de la taille de l'entreprise (articles 115 et 116), allant de 1000 \$ à 45 000 \$. De plus, en raison de la rétroactivité, une entreprise n'a pas besoin d'être très grande pour encourir des ajustements de plusieurs milliers de dollars et plus. Ainsi, un ajustement de 1 \$ peut coûter jusqu'à 10 \$ en paiement rétroactif! Mais pour porter plainte, il faut d'abord connaître ses droits!

Nous célébrons donc le pas en avant qui vient d'être fait, mais nous avons une longue route devant nous. En effet, nous savons qu'il faudra plus que l'expérience des dix dernières années pour continuer et que nous aurons besoin de toute notre vigilance pour que ce droit fondamental pour les femmes s'enracine pour de bon au sein du marché du travail. ■



Mesdames les travailleuses, soyez aux aguets !

- Des plaintes pourront être portées dès le 1^{er} janvier 2011 contre les entreprises qui devaient réaliser ou terminer un premier exercice d'équité salariale au 31 décembre 2010 ;
- Vous aurez jusqu'au 30 mai 2011 pour porter plainte ET obtenir une rétroactivité de plus de 5 ans ;
- Après le 30 mai 2011, la rétroactivité ne pourra dépasser 5 ans.



Pourquoi porter plainte ?

Pour que notre droit à l'équité salariale soit respecté !!

Voici les motifs de plaintes énoncés dans la Loi (articles 96 à 101) :

- aucun exercice d'équité salariale n'a été fait ;
- l'exercice d'équité salariale n'est pas complet ;
- l'une ou l'autre des étapes requises ou l'ensemble de la démarche réalisée n'est pas conforme à la Loi ;
- l'exercice d'équité n'a pas été fait dans les délais prescrits ;
- aucun ajustement salarial n'a été versé malgré le constat d'écarts salariaux discriminatoires ;
- les résultats de l'exercice n'ont pas été affichés conformément aux exigences de la Loi ;
- de nouveaux écarts salariaux discriminatoires sont apparus et aucune évaluation du maintien de l'équité n'a été effectuée ;
- des représailles ont été faites contre une ou un employé ayant exercé un droit prévu à la Loi.

Résumé des délais pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale et pour l'évaluation du maintien

Situations	1 ^{er} exercice d'équité salariale	Maintien	Plaintes
Entreprises qui ont déjà réalisé un 1 ^{er} exercice d'équité salariale avant le 12 mars 2009	<i>déjà fait</i>	31 décembre 2010	Dès le 1 ^{er} janvier 2011
Entreprises qui ont déjà commencé un exercice avant le 12 mars 2009	31 décembre 2010	31 décembre 2011	Dès le 1 ^{er} janvier 2012
Entreprises qui étaient assujetties (en activité entre le 21/11/96 et le 12/03/04) et qui n'a pas commencé un exercice au 12 mars 2009	31 décembre 2010 <i>avec les données de 2009</i>	5 ans à partir du nouvel affichage	Dès le nouvel affichage
Entreprises qui ont débuté leurs activités entre le 13/03/04 et le 12/03/08	5 ans après le début de ses activités	5 ans à partir du nouvel affichage	Dès le nouvel affichage
Entreprises qui n'étaient pas assujetties à la Loi au 12 mars 2009 ou qui ont débuté leurs activités après le 12 mars 2008	- sur la base de l'année civile 2008 : 1 janvier 2014 - sur la base de l'année civile 2009 : 4 ans à partir du 1 ^{er} janvier suivant l'année civile où l'entreprise a compté 10 personnes salariées ou plus en moyenne	5 ans à partir du nouvel affichage	Dès le nouvel affichage

Équité salariale et droits au travail

Des nouvelles de nos instances de concertation en équité salariale

par Kim Paradis

Coordonnatrice du dossier

«Équité salariale et droits au travail»

Pour bien répondre aux différents questionnements que le complexe dossier de l'équité salariale peut soulever, il existe au sein du CIAFT un comité d'équité salariale. Ce comité est composé de cinq membres : trois travailleuses du CIAFT, Nathalie Goulet, directrice, Jennifer Beeman et Kim Paradis, respectivement coordonnatrices des dossiers «Équité en emploi», et «Droits au travail». La présidente du CIAFT, Ruth Rose, fait également partie du comité, ainsi qu'Annick Desjardins, avocate au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le comité s'assure de suivre les derniers développements en matière d'équité salariale et appuie l'élaboration d'outils destinés aux membres, dont la nouvelle formation. Êtes-vous intéressée à siéger sur le comité d'équité salariale du CIAFT? N'hésitez pas à nous contacter, une place peut toujours être faite pour une personne motivée!

Le CIAFT assure également une présence sur le «Comité des travailleuses non syndiquées» de la Commission de l'équité salariale. Ce dernier a pour mandat de proposer des pistes d'actions pour améliorer l'accès des travailleuses non syndiquées à leur droit à l'équité salariale. À la suite de plusieurs rencontres de ce Comité, une série de propositions d'actions a été déposée en juillet 2008 aux commissaires de la Commission. Ces dernières concernent :

- les stratégies de communication dans le but de permettre aux travailleuses non syndiquées ainsi qu'aux employeurs de mieux comprendre la Loi et la portée des obligations des entreprises et des droits des travailleuses ;

- les outils existants ou le développement de nouveaux outils d'information et de sensibilisation pour les travailleuses et les entreprises ;
- les secteurs les plus à risques de même que les régions les plus pertinentes pour effectuer des enquêtes de vérification ;
- la mise sur pied d'éventuels partenariats avec des organismes publics et privés qui travaillent auprès des travailleuses non syndiquées et des entreprises ;
- les approches visant à faire connaître aux travailleuses non syndiquées les recours existants ;
- le soutien et l'accompagnement des travailleuses non syndiquées pour le respect de leur droit à l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale est présentement en train de finaliser son plan stratégique 2009-2014 ; il est certain que le comité des travailleuses non-syndiquées continuera de suivre les démarches et de proposer des recommandations pour continuer à améliorer l'accès des non-syndiquées à l'équité salariale.

La Coalition en faveur de l'équité salariale revit ! C'est dans un but de développer une stratégie commune pour contrer la décision du gouvernement d'abolir la Commission de l'équité salariale que la Coalition s'est reformée. Composée de groupes de femmes, de groupes de défense des droits et de plusieurs syndicats, la Coalition s'activera auprès du gouvernement pour veiller au maintien de la Commission de l'équité salariale, outil essentiel à l'application et au maintien de la Loi.

Équité salariale et droits au travail

Vous êtes intéressésEs à faire un exercice d'équité salariale ?

C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Avec les nouveaux délais imposés par les modifications adoptées l'an passé, le temps presse, il est désormais temps de faire l'équité salariale! Ainsi, puisque la Loi peut s'avérer complexe pour les personnes qui n'y sont pas familières ; puisqu'il est important de bien comprendre la démarche complète d'un exercice d'équité salariale avant d'en entreprendre un, et puisqu'il est essentiel de bien s'outiller en tant qu'employeurs et travailleuses, le CIAFT propose une toute nouvelle formation orientée spécifiquement sur la compréhension et la réalisation de l'équité salariale.

C'est dans un but d'information et d'éducation que nous avons décidé d'adapter notre formation aux nouvelles réalités de la Loi. Cette dernière d'adresse autant aux employeurs (membres du conseil d'administration et de la direction), aux personnes salariées ainsi qu'aux membres ou à la clientèle d'organismes communautaires.

La formation aborde évidemment les notions fondamentales de l'équité salariale : les préjugés du travail féminin et la discrimination systémique, les origines de la Loi et ses objectifs, les obligations des employeurs, la démarche pour réaliser un exercice, etc. De plus, comme plusieurs aspects de base de l'organisation du travail et des systèmes de rémunération posent souvent problème ou soulèvent plusieurs questions au sein des groupes, nous proposons d'expliquer également plusieurs

éléments des systèmes de rémunération. Nous considérons ainsi que, pour bien comprendre et appliquer l'équité salariale, il est primordial de bien assimiler les différents aspects des structures salariales. C'est pourquoi nous invitons non seulement les employeurs, mais également les travailleuses et travailleurs à venir à nos formations.

À la suite de notre expérience depuis plusieurs années, nous savons pertinemment qu'une formation de trois heures serait insatisfaisante pour les groupes ; nous proposons donc une journée complète de formation (de 9h à 16h), considérant que c'est un minimum requis pour l'assimilation de la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, après une matinée dédiée aux notions de base de la Loi et des systèmes de rémunération, l'après-midi est consacré à bien définir chaque étape d'un exercice d'équité salariale en proposant une activité concrète.

Une journée complète de formation pour aller chercher les outils nécessaires pour la réalisation d'un exercice d'équité salariale, voilà ce que le CIAFT vous offre cette année! Une tournée de plusieurs régions du Québec débutera ce printemps. Pour toute information, vous pouvez téléphoner à la coordonnatrice du dossier « Droits au travail et équité salariale ».

**Kim Paradis, au 514-954-0220, poste *244
Au plaisir d'aller vous rencontrer !**

Une nouvelle formation est offerte par le CIAFT !

« L'équité salariale dans les organismes communautaires : de la compréhension à la réalisation »

Quoi ?	Une journée complète de formation sur l'équité salariale
Quand ?	Dès l'automne 2010
Où ?	Dans plusieurs régions du Québec
Pour qui ?	Les employeurs, travailleuses et travailleurs, et membres des organismes communautaires
Combien ?	Coûts à venir. Nous sommes en attente d'une entente avec la Commission de l'équité salariale, et le coût sera tributaire de l'obtention.

Équité salariale et droits au travail

La Commission de l'équité salariale : un outil indispensable à ne pas perdre !

par Kim Paradis

Coordonnatrice du dossier

« Équité salariale et droits au travail »

Le nouveau budget provincial présenté le 1^{er} avril dernier nous a non seulement surprises, mais bien estomaquées! Bien que nous nous attendions à des mesures restrictives, jamais nous n'aurions pensé que le gouvernement pouvait s'attaquer à un acquis aussi important pour les femmes: la Commission de l'équité salariale. Subtilement inclus entre plusieurs autres mesures drastiques, le budget Bachand prévoit l'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses activités à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Nous sommes ainsi devenues extrêmement inquiètes. Cela envoie un message incompréhensible, moins d'un an après que l'Assemblée nationale ait voté à l'unanimité le projet de loi 25 modifiant la Loi sur l'équité salariale en vue d'une meilleure poursuite de l'application et du maintien de la Loi. Il nous faut une commission à part dotée d'une expertise singulière pour une Loi unique au monde!

Lors de la revendication de l'équité salariale dans les années 1990, portée notamment par la Coalition en faveur de l'équité salariale dont le CIAFT faisait partie, le message était clair : c'était une revendication d'un droit fondamental, le droit à l'égalité, incarné dans une loi proactive. Il ne s'agit donc pas d'une simple amélioration d'une condition de travail ou d'une norme à respecter! Il s'agit d'un droit fondamental qui demande une connaissance approfondie en la matière et qui doit être géré par un organisme spécialisé.

La Commission a acquis en seulement 13 ans une expertise précieuse, rendu des centaines de décisions, procédé à des enquêtes et mis en place un programme de vérification dans les entreprises essentiel pour les travailleuses non représentées

par un syndicat. Sa préservation est essentielle non seulement au bon fonctionnement de la Loi, mais également au respect même de l'équité salariale. Le CIAFT s'engage donc à défendre le maintien intégral de la Commission de l'équité salariale et assure le gouvernement de sa participation à une commission parlementaire sur le projet de loi omnibus qui doit être présenté d'ici mars 2011. ■

Le CIAFT s'engage donc à défendre le maintien intégral de la Commission de l'équité salariale et assure le gouvernement de sa participation à une commission parlementaire sur le projet de loi omnibus qui doit être présenté d'ici mars 2011.

Équité en emploi

et métiers et professions majoritairement masculins

Une ancienne travailleuse revient dans un nouveau poste d'équité en emploi



par Jennifer Beeman
Coordonnatrice du dossier «Équité en emploi»

Tout d'abord, un chaleureux bonjour à tout le monde! Eh oui, je suis de retour au CIAFT comme coordonnatrice du dossier de l'équité en emploi. Le projet pour lequel j'assumais la coordination à l'UQÀM prenait fin en même temps qu'apparaissait un nouveau poste au CIAFT. Et le hasard a fait que ça convenait bien à tout le monde. Je suis extrêmement contente d'être revenue au CIAFT!

Le nouveau poste représente un très beau défi. Entre autres, je prends la coordination de la Stratégie nationale concertée pour soutenir la diversification professionnelle et favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins. Le travail déjà accompli pour ce projet par Marie-Josée Legault, Marie-Claude Desjardins et Sophie Clerc est phénoménal. Elles ont formé une équipe du tonnerre qui a mené à bien la grande consultation de 2008 et 2009 ainsi que la collecte des données pour ce projet d'envergure.

Par ailleurs, Marie-Josée Legault a rédigé le très beau texte, Pourquoi réclamer l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins en 2008? La revendication est-elle toujours pertinente après 40 ans? Ce texte a servi à lancer les échanges et les débats dans les groupes de discussions des militantes et des experts consultés. Marie-Claude Desjardins et Sophie Clerc ont ensuite effectué une tournée de groupes de discussions à travers quinze régions du Québec avec des partenaires du marché du travail et des femmes oeuvrant dans des métiers majoritairement masculins. La richesse et la perspicacité des propos et des analyses nous permettront d'élaborer des documents et des outils pour faire avancer cette lutte ensemble. Nous prévoyons pouvoir lancer le rapport issu des consultations à l'automne 2010.

Nous travaillons sur plusieurs autres dossiers dans le cadre de cette grande problématique qu'est l'équité en emploi. Personnellement, après des années à travailler sur les emplois typiquement féminins, il me fait plaisir de me plonger dans le monde des emplois typiquement masculins. Il est clair qu'il s'agit des deux côtés de la même médaille. En effet, ces deux luttes que sont l'équité salariale et l'équité en emploi sont intimement liées et les femmes n'avanceront pas tant que l'on ne fera pas de progrès sur les deux fronts. ■

Le CIAFT recommande

Études et publications récentes :



Études sur l'équité en emploi

Legault, Marie-Josée (2008) *Pourquoi réclamer l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins en 2008? La revendication est-elle toujours pertinente après 40 ans?*, Document de travail soumis aux membres du Comité consultatif d'expertEs du CIAFT participant à la Stratégie nationale d'action concertée en non-traditionnel. Mai, 2008. 34pp.

Legault, Marie-Josée (2010) *Is There Such a Thing as Employment and Pay Equity for the Less Educated in Québec?*, Collection Études théoriques (Working Paper). No. ET1001, Centre de recherche sur les innovations sociales. 71pp.

Eid, Paul (sous dir.) (2009) *Pour une véritable intégration: Droit au travail sans discrimination*, Textes présentés lors d'un colloque tenu à Montréal les 13 et 14 nov. 2008. Fides.



Étude statistique sur la ségrégation professionnelle

McMullen, Kathryn, Jason Gilmore et Christel Le Petit (2010) *Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels*. Ottawa, Statistique Canada.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010001/article/11151-fra.htm>

L'étude fait état des changements observés dans les professions occupées par des femmes sur le marché du travail et dans les domaines d'études que les femmes choisissent au niveau postsecondaire. On observe toujours des écarts importants dans les profils professionnels des femmes et des hommes.

Un grand éventail de données sur les parents et le travail, toujours analysées selon le sexe

Gagnon, Sandra (2010) *Le marché du travail et les parents*. Québec, Institut de la statistique du Québec.

Un grand portrait socioéconomique des Québécoises

Desaulniers, Annie (2010) *Égalité femmes/hommes, où en sommes-nous au Québec?* Québec, Conseil du statut de la femme.

Étude sur l'écart des revenus grandissant entre les familles québécoises, 1976-2006

Couturier, Ève-Lyne et Bertrand Schepper (2010) *Qui s'enrichit, qui s'appauvrit, 1976-2006*. Ottawa/Montréal, Centre canadien de politiques alternatives et Institut de recherche et d'informations socio-économiques.

Développement de la main-d'œuvre féminine

La Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine actualisée : Pour que le féminin s'emploie partout !



*par Sophie Clerc
Coordonnatrice sortante
du Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre*

Le 30 novembre dernier, la Maison Parent-Roback accueillait près d'une centaine de participantEs au lancement de la nouvelle Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec (Stratégie actualisée). En présence des membres du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF), des représentantes et représentants de la condition féminine d'Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), Monsieur Jean-Luc Trahan, et de plusieurs membres de la CPMT, des directrices et travailleuses des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, Madame Dominique Savoie, sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a dévoilé la nouvelle stratégie du gouvernement

dont l'objectif est de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail. Cette Stratégie actualisée, remaniée et bonifiée est sans conteste un des instruments gouvernementaux majeurs en faveur de l'équité en emploi.

UN PEU D'HISTOIRE

En 2000, les travaux du CCF ont permis de dresser le portrait des Québécoises sur le marché du travail révélant que beaucoup de chemin avait été parcouru depuis les 25 dernières années. Toutefois, malgré le fait que les femmes formaient alors près de la moitié de la population active et qu'elles étaient beaucoup plus scolarisées qu'autrefois, et même davantage que les hommes, les données montraient aussi qu'elles restaient confinées dans des professions et secteurs traditionnellement féminins, qu'elles détenaient encore la majorité des emplois à temps partiel, qu'elles étaient encore moins payées que les hommes et qu'elles dépendaient encore davantage de l'État. En réponse à ce constat et dans la lignée de la Politique en matière de condition féminine adoptée en 1993, Emploi Québec, en concertation avec le CCF, a adopté et mis en d'œuvre dès septembre 2001 la première Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine afin de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.

Par la suite, cinq années après sa mise en œuvre et après avoir brossé un nouveau portrait des femmes au travail, le plan d'action gouvernemental découlant de la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait », rendu public en décembre 2006, prévoyait l'actualisation de cette Stratégie. Ainsi, Emploi-Québec, conjointement avec le CCF, s'est engagé à réaliser

le bilan de cette Stratégie d'intervention et à l'actualiser à la lumière de ce bilan et des changements qu'a connus le marché du travail depuis son adoption. Si le bilan de la première Stratégie a permis de rendre compte de la nécessité d'adopter une approche spécifique adaptée aux besoins particuliers des femmes sur le marché du travail, celui-ci a également établi que certains objectifs de la Stratégie n'avaient pas été pleinement atteints et notamment que le marché du travail demeurait encore fortement ségrégué.

LA CONCERTATION, AU CŒUR DE LA STRATÉGIE ACTUALISÉE

Le CCF est fier d'avoir participé activement à l'élaboration de la Stratégie 2009, instrument indispensable de l'égalité économique entre les hommes et les femmes. Rappelons que la Stratégie est le résultat d'une riche collaboration et d'un lien de confiance établi avec nos collègues d'Emploi-Québec, du Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale (MESS) et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce comité d'actualisation de la Stratégie s'est réuni très régulièrement depuis 2006 (date de l'adoption de la politique gouvernementale en Condition féminine et de son plan d'action) et a basé ses travaux, entre autres choses, sur le bilan de la Stratégie de 2001 qui a été produit en lien avec les répondants et répondantes en condition féminine d'Emploi-Québec. La concertation est par ailleurs un des principes directeurs de la Stratégie révisée : elle souligne le rôle majeur que vont jouer le CCF et les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans la mise en œuvre de la Stratégie et rappelle la volonté d'Emploi-Québec de renforcer le partenariat avec les acteurs du marché du travail en vue d'atteindre ces objectifs.

Coup d'œil sur la Stratégie : ses atouts pour une égalité de fait entre les hommes et les femmes

Cette stratégie s'articule autour de deux orientations principales :

1. la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine

2. et la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine notamment via une offre de services qui veut répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

Elle comporte différents objectifs en lien avec les deux axes d'intervention. En ce sens, la Stratégie 2009 s'inscrit dans la continuité de celle de 2001 tout en intensifiant les actions visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des femmes, particulièrement celles qui sont le plus vulnérables sur le marché du travail. Ainsi, une attention toute particulière est accordée à certaines catégories de travailleuses : c'est le cas des femmes de 55 ans ou plus, des femmes monoparentales ayant de jeunes enfants, des femmes moins scolarisées, des femmes handicapées, des femmes immigrantes ou issues d'une minorité visible ainsi que des femmes autochtones.

Par ailleurs, la Stratégie actualisée est un outil novateur dans le sens où elle rappelle non seulement l'importance de faire connaître et de rendre visibles les difficultés systémiques auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché de l'emploi, mais aussi de permettre aux femmes d'avoir accès à des services spécialisés et adaptés à leur réalité. Dès lors, l'approche développée par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, alliant développement de l'employabilité et amélioration des conditions de vie des femmes, est plus que jamais nécessaire et doit être soutenue au bénéfice des femmes souhaitant intégrer le marché du travail. Enfin, la Stratégie accorde également une large place à d'autres problématiques relevant de la main-d'œuvre féminine et des actions ciblées sont prévues : c'est le cas notamment de la diversification des choix professionnels, de la conciliation famille-travail, de l'accès à la formation ou encore des enjeux de l'accès au marché du travail des femmes immigrantes ou issues d'une minorité visible.

DES BALISES POUR UNE MISE EN ŒUVRE RÉUSSIE

La Stratégie actualisée s'est dotée d'outils pour assurer la mise en œuvre et le suivi des actions qui y sont inscrites : un comité de suivi va être mis sur

piéd et sera composé des membres d'Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de la Commission des partenaires du marché du travail ainsi que du Comité consultatif Femmes. Il est également inscrit dans la Stratégie qu'il incombe aux directions régionales d'Emploi-Québec d'en assurer la mise en œuvre. Les directions régionales seront chargées d'assurer la mise en œuvre des actions prévues par la Stratégie et d'en tenir compte dans les plans d'action régionaux. Enfin, les directions régionales devront faire un rapport annuel des activités mises en œuvre dans le cadre de l'appli-

cation de la Stratégie. Un bilan de la Stratégie, faisant également état de l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail, sera dressé cinq ans après le début de sa mise en œuvre.

Si le CIAFT et le CCF se réjouissent des avancées perceptibles de la Stratégie actualisée, le défi demeure d'en assurer une mise en œuvre réussie avec des impacts mesurables en terme d'avancées des femmes sur le marché du travail. Le CIAFT et le CCF s'y emploieront activement cette année! ■

Un répertoire pour valoriser et illustrer les pratiques des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine !

Par Sophie Clerc
coordonnatrice sortante du Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre



Le Comité Reconnaissance du CIAFT s'est doté d'un répertoire «Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine: un incontournable pour l'autonomie économique des femmes au Québec». Les travaux ont démarré en juin 2009 et ont permis de collecter, auprès des organismes relevant du Comité, leur «curriculum vitae», leur activité «coup de cœur» de même que des exemples concrets d'actions initiées grâce au financement à la mission de base accordé par le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACAIS) en 2007.

Ce répertoire présente les seize organismes dédiés exclusivement au développement de la main-d'œuvre féminine et ayant développé une approche d'intervention systémique adaptée aux besoins des femmes souhaitant intégrer le marché du travail. Cette approche leur permet d'agir sur deux fronts que le répertoire explique bien: le développement de l'employabilité et l'amélioration des conditions de vie des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en emploi.

Enfin, ce guide rend compte non seulement de la richesse des actions réalisées par ces organismes, mais aussi de la pertinence de ces services favorisant une égalité réelle des femmes sur le marché du travail.

Actuellement téléchargeable sur le site du CIAFT : www.femmesautravail.qc.ca

Développement de la main-d'œuvre féminine

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

Des nouvelles en bref : une année à venir riche en projets stimulants

par Sophie Clerc

*Coordonnatrice sortante
du Comité consultatif Femmes
en développement de la main-d'œuvre*

L'année 2009 au Comité consultatif Femmes (CCF) a été riche en événements, en travaux adressés à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et en rencontres des membres du Comité : les membres remettaient ainsi à la CPMT leur contribution à la vaste planification stratégique lancée par celle-ci à l'automne 2009 et interpellait notamment son principal partenaire sur la nécessité de consulter davantage et de façon plus efficiente les comités consultatifs. Le CCF a également participé aux travaux du MESS sur la prochaine politique gouvernementale en matière de lutte contre la pauvreté. Enfin, le lancement de la Stratégie actualisée a ponctué la fin de l'année 2009 après un travail de longue haleine au sein du Comité d'actualisation. Pour plus de visibilité enfin, le CCF a changé et bonifié ses outils de communication avec notamment un nouveau logo et un site internet actualisé et régulièrement alimenté où vous pouvez trouver toutes les contributions citées ci-dessus (www.cc-femmes.qc.ca)

C'est également un partenariat avec l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) qui a été établi afin de mettre à jour l'étude diagnostique sur les femmes et l'emploi. Cette collaboration va nous permettre non seulement d'aller plus loin dans l'analyse des enjeux de la main-d'œuvre féminine mais aussi de systématiser la diffusion de données sexuées portant sur les femmes et l'emploi. En 2010, ce dossier sera bien évidemment prioritaire

au CCF. Au chapitre des priorités, le CCF va poursuivre son implication dans la mise en œuvre de la Stratégie notamment en participant activement aux travaux du comité de suivi de la Stratégie actualisée, en poursuivant le travail de concertation avec les représentantes d'Emploi-Québec et de la CPMT mais aussi en diffusant la Stratégie, que ce soit auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre et des autres comités consultatifs.

Pour l'année 2010-2011, l'accent sera mis sur l'accès des femmes à la formation en milieu de travail. Les statistiques sur les programmes d'apprentissage en milieu de travail démontrent que seulement 7% des participants à la mesure PAMT sont des femmes! Nous avons du travail à faire sur cette problématique pour élargir les horizons des femmes. Un comité Formation composé de membres du CCF et de personnes expertes devrait être mis sur pied afin d'outiller le CCF sur ce dossier et l'amener à porter certaines revendications via la rédaction d'un avis sur le sujet.

Plusieurs autres dossiers seront à l'ordre du jour pour l'année 2010-2011, y compris la situation des femmes immigrantes à l'égard de l'emploi, l'impact du décrochage scolaire mais aussi de la sous-scolarisation chez les filles. Les membres ont également exprimé le souhait de travailler plus spécifiquement sur les mesures et programmes d'Emploi-Québec et d'en évaluer les effets sur l'accès des femmes à l'emploi. Cette analyse devrait être menée afin d'interpeller Emploi-Québec et la CPMT à la nécessité de disposer d'une offre de services aux individus davantage ciblée et spécifique à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Bref, c'est une année qui s'annonce stimulante et bien remplie au Comité consultatif Femmes! ■

Développement de la main-d'œuvre féminine

Allocution de Martine Groulx, directrice de l'organisme COFFRE à Saint-Jean-sur-Richelieu, lors du lancement de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, 30 novembre 2009



*par Martine Groulx
Directrice de l'organisme COFFRE
à Saint-Jean-sur-Richelieu*

« C'est avec plaisir que j'ai accepté de remplacer à pied levé mon amie Thérèse qui est clouée dans un lit pour quelques jours en raison d'une mauvaise grippe. Il semble que le lancement de stratégie à l'égard de main-d'œuvre féminine s'accompagne d'événements mémorables. En effet la 1^{ère} stratégie a été lancée publiquement, à Québec, le 11 septembre 2001. Vous vous doutez qu'elle est passée un peu inaperçue cette journée-là!

À titre de représentante d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, c'est avec bonheur que j'assiste aujourd'hui à ce lancement. C'est pour moi un acte de reconnaissance et de considération tant pour les femmes du Québec que pour les organismes qui sur le terrain qui œuvrent à l'amélioration des conditions socioéconomiques des femmes. Aussi, comme membre du Comité

consultatif Femmes et du Conseil des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec, je suis très fière. Je pense que cette stratégie, adaptée à la réalité d'aujourd'hui, demeure une plate-forme avant-gardiste et que l'on a entre les mains un outil moderne et porteur.

Le fait aussi qu'elle soit portée de l'avant par Emploi-Québec et adoptée par la Commission des partenaires du marché du travail m'apparaît fondamental. À mon avis, elle vient mettre les pendules à l'heure en illustrant des faits, des inégalités persistantes et ainsi contrer une certaine perception à l'effet que l'égalité est atteinte pour les femmes et que leur trajectoire professionnelle n'est plus préoccupante puisque les filles sont plus nombreuses à obtenir des diplômes. Certes, le taux de décrochage chez les garçons est inquiétant, et il faut agir, j'en conviens. Mais de mettre en opposition les besoins des unes et des autres est un exercice puéril. En matière d'emploi, les dernières décennies ont prouvé que mettre en œuvre une stratégie d'actions spécifiques à l'égard du sexe ou d'une clientèle spécifique est une option gagnante. Les Québécoises ont fait des avancés sur le marché du travail, mais il reste encore des actions à mener pour contrer la discrimination systémique persistante, la pauvreté et l'exclusion sociale des femmes. Ce à quoi les groupes s'emploient au quotidien. Je prends quelques minutes pour vous témoigner de leur réalité.

Seize organismes répartis dans onze régions du Québec sont reconnus pour leur intervention spécifique et spécialisée à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Tous les jours, des femmes sont accueillies dans ces organismes pour la grande majorité en situation d'urgence

financière. Elles veulent sortir de la précarité d'emploi. Elles aspirent à une autonomie financière et cherche des solutions pour concilier les dimensions de leur vie personnelle, familiale et professionnelle. Certaines plus vulnérables ou doublement discriminées ont besoin d'un support accru pour accéder au marché du travail: je pense particulièrement aux femmes isolées en milieu rural, aux femmes sous-scolarisées, aux femmes immigrantes, aux mères monoparentales et aux travailleuses âgées.

Ces organismes ont développé une expertise particulière. Ils agissent à 2 niveaux: au plan individuel en accompagnant les femmes, mais aussi plan collectif en intervenant dans le milieu pour aplanir les obstacles et ouvrir les voies que ce soit aux paliers local, régional ou national.

Ces groupes ont une culture basée sur des valeurs féministes qui orientent leurs actions, leur style de gestion et leur approche d'intervention. Ces valeurs sont celles de la coopération, de la confiance dans le potentiel des femmes, de l'empowerment et de l'engagement. Ces organismes privilégient une approche de groupe, car ce mode d'intervention contribue au partage des connaissances, des expériences et représente également une source importante de motivation, de solidarité et d'entraide.

Financés par Emploi-Québec, ces groupes ainsi que d'autres groupes d'employabilité offrent des services spécifiques aux femmes négocient des ententes de services rattachées principalement aux mesures Projet Préparatoire à l'emploi et Service d'aide à l'emploi. Dans les services dédiés aux femmes, l'exploration professionnelle touche indéniablement l'accès des femmes aux métiers non traditionnels et d'avenir. De plus, un accompagnement spécialisé est offert pour faciliter l'intégration et le maintien des femmes dans les formations et les emplois à prédominance masculine. Des groupes spécialisés auprès des femmes font aussi la promotion de l'entrepreneuriat au féminin et offrent de l'accompagnement aux candidates désirant se partir en affaires. Des services sont aussi offerts aux employeurs par de l'affichage de postes, la présélection de candidates ou pour un coaching spécialisé à la gestion des équipes mixtes.

Les besoins des femmes étant semblables d'une région à l'autre, un tronc commun d'activités s'offrent aux femmes mais chaque groupe apporte une couleur locale et une expertise particulière qui inspire les autres groupes favorisant ainsi l'échange d'expertises.

Les travailleuses de ces organismes sont hautement qualifiées et scolarisées. Elles sont conseillères d'orientation, conseillères en information scolaire et professionnelle, psycho-éducatrices, travailleuses sociales, etc. Elles travaillent en équipe et en collaboration avec les institutions et les organismes communautaires pour contrer des problématiques d'alphabétisation, d'endettement, de violence conjugale, de toxicomanie, de santé mentale, etc. Ce sont des travailleuses engagées et passionnées qui offrent un accompagnement de qualité et qui amènent les femmes à s'épanouir, à gagner de la confiance et à retrouver l'estime d'elles-mêmes. Il en découle que les femmes reprennent le contrôle de leur vie personnelle et professionnelle en réalisant un projet d'études ou en se trouvant un emploi.

Malgré les succès, les défis sont constants. Tout comme les femmes, les organismes sont précaires au plan économique. Face aux besoins évolutifs des femmes et du marché du travail, les travailleuses doivent continuellement s'ajuster et s'adapter pour réaliser leur mission, maintenir de bons résultats et maximiser l'impact de leurs interventions et ceci en innovant et développant.

Parmi les innovations initiées par les groupes, mentionnons à titre d'exemple la création d'outils (calendriers, DVD, jeux) pour promouvoir et mettre en valeurs les métiers traditionnellement masculins ainsi que l'élaboration de guides d'intégration à l'intention des femmes et des employeurs. Mentionnons aussi la construction de logements sociaux pour les mères monoparentales qui retournent aux études et la mise sur pied d'une crêperie servant de plateau de travail pour les femmes éloignées du marché du travail.

La Stratégie lancée aujourd'hui vient reconnaître et soutenir l'ensemble de ce travail.

Le financement de base accordé, en juin 2007, aux groupes spécialisés en main-d'œuvre féminine dans le cadre du plan d'action de la

Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes demeure un levier déterminant pour assurer le maintien et le développement de l'expertise de l'approche systémique et spécifique à l'égard des femmes.

La Stratégie est un autre levier important qui table sur l'expertise de ces groupes et mobilise l'ensemble des partenaires en vue de l'atteinte de l'équité entre les femmes et les hommes.

Je remercie et félicite tous ceux et celles qui ont participé à son élaboration, qui l'ont défendue et adoptée. J'ai une pensée spéciale pour Thérèse, car je sais qu'il y a du Belley dans cette politique. Je salue particulièrement le travail assidu du comité de suivi et de l'équipe du CIAFT. Maintenant la balle est dans notre camp. On est toutes et tous interpellés ici aujourd'hui. Notre défi est de la faire connaître cette stratégie, de la faire vivre et évoluer dans toutes les régions du Québec. À partir d'aujourd'hui, employons-nous à ce que le féminin s'emploie partout! ■





**Le Conseil d'intervention
pour l'accès des femmes au travail !**

*Vous souhaitez avoir plus d'informations sur les organismes spécialisés
en développement de la main-d'œuvre féminine ?*

N'hésitez pas à nous contacter ou à prendre contact avec les organismes.

Contactez-nous :

Le Conseil d'intervention
pour l'accès des femmes au travail du Québec (CIAFT)
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403, Montréal (Québec) H2Y 1E6
Tél. : 514 954-0220 Téléc. : 514 954-1230
info@ciaft.qc.ca
www.femmesautravail.qc.ca