



Rapport d'activités 2019-2020

*Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail*



Action travail des femmes

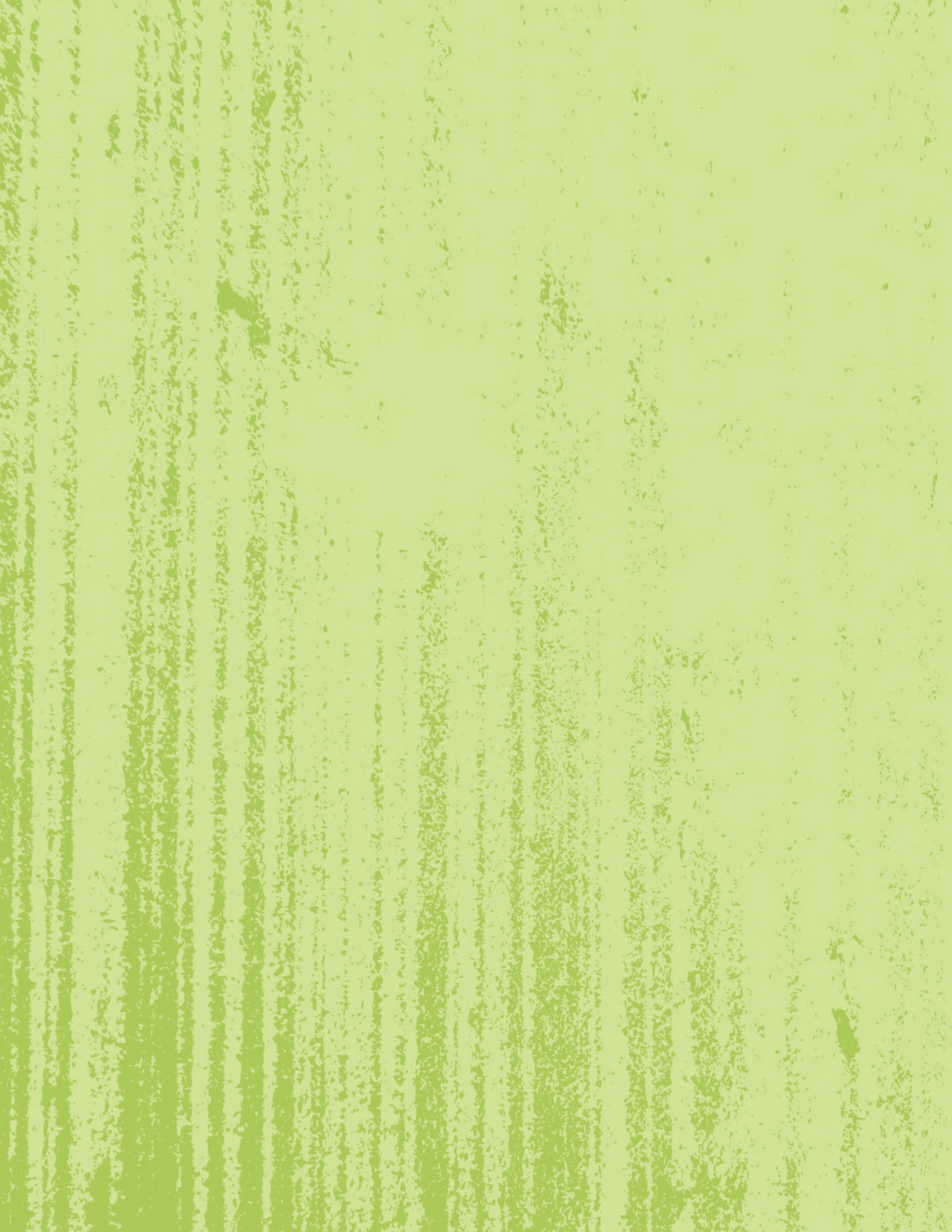


Table des matières

Mot de la présidente	4
Vie démocratique et associative	6
Action travail des femmes en chiffres	7
Soutien et accompagnement individuel des femmes en défense des droits	8
Activités d'éducation populaire	11
Activités de mobilisation sociale	14
Activités de représentation et d'action politique non partisane	15
Projet en cours	17
Défense collective des droits	20
La collaboration avec le milieu gouvernemental et institutionnel : faire avancer les revendications de toutes les femmes	22
Action travail des femmes était présente	24
www.atfquebec.ca	26

Mot de la présidente

Le rayonnement d'ATF ne cesse de croître à travers les différents projets et initiatives mises de l'avant par l'organisme. Son expertise et ses analyses se sont particulièrement affinées ces dernières années, à l'intérieur de champs d'intervention très pointus visant des biais de discriminations systémiques qui ciblent les femmes dans leurs recours judiciaires pour discrimination et harcèlement discriminatoire en emploi. Cette expertise sert autant aux femmes syndiquées, plus particulièrement les travailleuses de la construction, qu'aux travailleuses qui dépendent de la protection de la loi sur les normes du travail. Comme vous le constaterez à la lecture de ce rapport, cette année a été importante en matière de collaboration avec le milieu gouvernemental et institutionnel pour faire avancer les revendications de toutes les femmes.

Vous remarquerez aussi que nous avons eu l'occasion d'organiser une conférence autour d'un enjeu important pour notre organisation : les discriminations systémiques vécus par les femmes immigrantes dans leur parcours de reconnaissance des acquis et compétences étrangers. La nouvelle approche gouvernementale en matière d'immigration met l'accent sur les statuts temporaires d'immigration en adéquation avec les besoins du marché du travail, alors que les personnes immigrantes au Québec sont encore majoritairement reçues via le programme de sélection permanente du gouvernement. L'impression générale de l'opinion publique est que les enjeux entourant la RAC (Reconnaissance des acquis et des compétences) ne sont plus d'actualité, bien que cela reste la principale raison de déqualification professionnelle des personnes immigrantes sur le marché du travail. Les femmes immigrantes sont les plus touchées par le phénomène de déqualification, que ce soit dans leur réorientation professionnelle, retour aux études ou en emploi, en raison de leurs conditions d'accompagnatrices et les stratégies familiales d'établissement.

Comme nous le savons toutes, le financement demeure un défi pour le fonctionnement et le développement de notre organisme. ATF est fière d'avoir été visée par le rehaussement du financement des groupes de défenses de droits du Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS).

C'est avec un réel plaisir qu'Action travail des femmes vous présente son rapport annuel d'activités. Un travail assidu a été réalisé, qui nous fait dire qu'ATF a mené avec brio, cette année encore, sa mission de défense des droits des femmes en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Cette année a été marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, l'effet de la période de confinement et les obligations de distanciation sociale ont eu des conséquences importantes sur nos services. Principalement, Action travail des femmes a maintenu ses services en mettant en place un système qui permettait à l'équipe d'intervenir auprès des femmes en contexte de télétravail. Les volets défense de droits collectifs ont aussi pu être maintenus dans le contexte de confinement. Il a malgré tout fallu trouver des solutions créatives au volet éducation populaire afin de pallier l'annulation des ateliers d'information et d'éducation aux droits. Dans cette perspective, ATF a utilisé différents outils en ligne afin de maintenir son mandat, dont les systèmes de webinaires et des capsules audio du type « Podcast ».

Finalement, les impacts du contexte de crise actuelle lié à la Covid-19 sur l'industrie de la construction nous préoccupent grandement, notamment au regard de leurs effets profonds et durables sur la capacité de maintien des femmes dans l'industrie, que l'on peut déjà anticiper. Les constats issus de notre récent projet nous indiquent en effet que les travailleuses de la construction sont susceptibles d'être touchées de

manière particulièrement aigüe par la crise actuelle en raison des obstacles systémiques auxquelles elles sont confrontées dans l'industrie de la construction, et qu'une réponse spécifique aux problématiques qu'elles rencontrent est en ce sens nécessaire.

Nous concluons l'année le regard tourné vers l'avenir! Plusieurs projets sont en marche et nos efforts continueront d'être portés vers les services directs offerts aux femmes et dans l'avancement des dossiers collectifs relatifs, entre autres, aux

enjeux en termes de reconnaissance des acquis et des compétences et de lutte à la discrimination systémique dans les milieux non traditionnels.

Merci à toutes.



Wafaa Ragala, présidente

Merci aux membres du conseil d'administration

- Wafaa Ragala, présidente
- Nadia Lakrouz, vice-présidente
- Isabelle Jacob, trésorière
- Agnès Billa, secrétaire
- Diane Gagné, administratrice
- Ana Milena Orego, administratrice
- Michèle Douyon, administratrice

Merci à l'équipe de travail d'être partie prenante d'ATF

- Katia Atif, directrice
- Élise Dumont-Lagacé, chargée de projet
- Sofia Shlikov, intervenante
- Émilie Aki-Mbot, intervenante
- Soledad Lanás, comptable

Et merci à chacune et chacun d'être vous pour votre collaboration spéciale

- Samia Belouchi, intervenante au Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel de la province de Québec Inc.
- Melanie Sarroino, Regroupement québécois des CALACS
- Éric Charest, professeur à l'École nationale d'administration publique (ENAP)
- Laurence Hamel-Roy, militante et agente de recherche à ATF
- Myrlande Pierre, vice-présidente Charte, Commission des droits de la personne et de la jeunesse
- Jennifer Lys-Grenier, coordonnatrice Volet Femmes, TCRI
- Stephan Reichhold, directeur général, La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- André Gariépy, commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles à l'Office des professions du Québec

Vie démocratique et associative

Les travaux du conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni à cinq (5) reprises en 2019-2020 ; à ces réunions se sont greffées plusieurs rencontres de sous-comités de travail. Le comité des ressources humaines s'est rencontré à cinq (5) reprises. En appui à la direction, le comité des ressources humaines a participé à la sélection et à l'évaluation annuelle des employées. Un comité ponctuel s'est penché sur le rafraîchissement de la charte comptable et s'est rencontré à deux (2) reprises. Nous tenons aussi à souligner l'appui important d'Agnès Billa, qui a soutenu activement la trésorière dans sa première expérience dans son rôle. Le conseil d'administration a fait appel à différentes expertises et plusieurs formations afin de mener à bien son mandat; celui-ci s'est assuré de recevoir une formation au sujet des rôles et des mandats des administratrices d'une organisation sans but lucratif. Il s'est ainsi assuré du respect de la mission, des orientations de l'organisme au regard de ses objectifs et de ses règlements.

On notera aussi la participation active des membres du conseil d'administration d'ATF à plusieurs activités de représentation publique. Parmi celles-ci, soulignons l'important travail de représentation

réalisé par Ana Milena Orego lors de la Table de concertation de la Commission des droits de la personne, ainsi que celui de Nadia Lakrouz à l'activité panel-discussion autour de la reconnaissance des acquis et compétences, initiée et organisée par ATF. Les membres du conseil d'administration ont aussi représenté ATF lors de la tournée organisée par Centraide, portant sur les enjeux et les perspectives de financement des groupes communautaires. Diane Gagné a représenté Action travail des femmes lors d'un important événement auquel ATF s'est beaucoup impliqué : le colloque *Le futur de la diversité*, organisé par Éric Charest de l'École nationale d'administration publique (ENAP) et par Christiane Kuptsch de l'Organisation internationale du travail (OIT) à l'ENAP de Québec. Isabelle Jacob a joué un rôle de terrain très important dans le cadre des rencontres auprès des institutions publiques, lors de la tournée de présentation des recommandations issues du projet visant les femmes dans l'industrie de la construction. Michèle Douyon, membre du conseil d'administration, a représenté fièrement ATF lors du Forum sur le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction, organisé conjointement par ATF et l'École nationale d'administration publique.

Finalement, il nous est impossible de passer sous silence l'importante participation de la présidente d'ATF, Wafaa Ragala, qui n'a pas compté ses heures dans son investissement pour Action travail des femmes. Celle-ci n'a pas ménagé ses efforts afin de s'assurer de la bonne coordination de l'ensemble des comités dépendant du conseil d'administration. Elle s'est aussi assurée de la fluidité des communications entre les rencontres du CA et du comité exécutif. Elle a maintenu un tout cohérent par la transmission continue de l'information et le respect des processus démocratiques durant les rencontres du conseil d'administration. Son engagement a été particulièrement important dans ses suivis auprès de la direction et de l'équipe de travail afin de veiller à leur bien-être.



Action travail des femmes en chiffres



ATF c'est **234 membres**, dont **17 organismes** membres sympathisants.



13 ateliers d'éducation populaires qui ont rejoint **92 participant-e-s**, dont **70 femmes**.



ATF a répondu à **424 demandes** différentes de suivi et d'information par téléphone, par courriel ou en personne.



ATF a rejoint **81 femmes** différentes à travers ses services individuels.



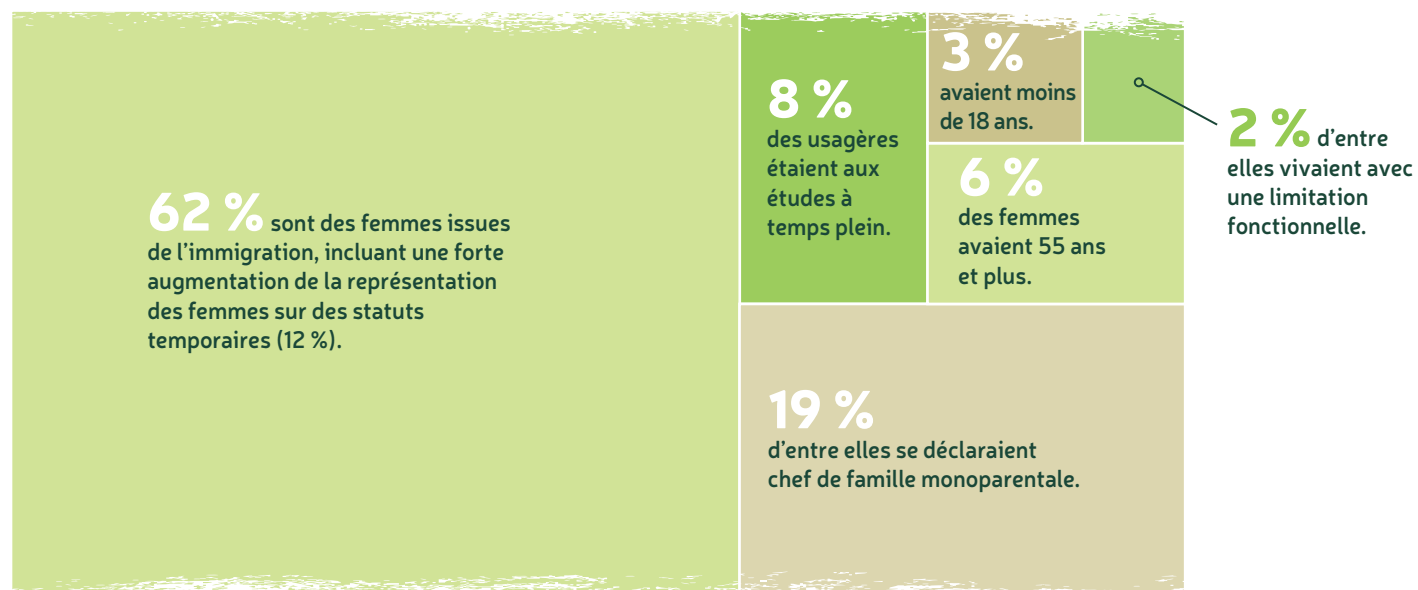
Il y a eu **34 consultations** à la clinique juridique.



Dans le cadre de ses activités grand public, ATF a rejoint un peu plus de **435 personnes**.

Portrait des usagères

Sur l'ensemble des femmes qui se sont auto-définies :





Soutien et accompagnement individuel des femmes en défense des droits

Les consultations régulières et l'accompagnement individuel des femmes

Le suivi individuel est encore une fois le service le plus estimé et sollicité par les usagères. ATF reçoit chaque semaine des demandes de suivi par téléphone, par courriel ou en personne, avec ou sans rendez-vous. Les femmes recherchent de l'accompagnement pour la réorientation professionnelle, l'accès à la formation et leur processus de reconnaissance des acquis et compétences.

Plus de la moitié des femmes qui sollicitent l'aide d'ATF sont immigrantes. Ces femmes, surtout celles nouvellement arrivées, se sentent souvent isolées et insuffisamment outillées pour intégrer le marché du travail québécois. Pour l'année 2019-2020, ATF a continué de recevoir des femmes nouvellement arrivées très qualifiées, à la recherche d'une première expérience au Québec; ces femmes sont souvent prêtes à accepter un stage non rémunéré ou à faire du bénévolat pour obtenir cette première expérience au Québec. Elles sont mêmes prêtes à prendre un travail non rémunéré pour pouvoir éventuellement intégrer le marché du travail et accéder à un emploi le plus rapidement possible dans leur domaine, même si le poste n'est pas à la hauteur des compétences et de l'expérience acquises à l'étranger. De plus, ATF a reçu des demandes d'accompagnement pour la réorientation professionnelle. Il s'agit de femmes qui souhaitent sortir d'emplois atypiques, précaires et, ou, de certains secteurs d'emplois majoritairement masculins, qui ont une piètre capacité de maintien des femmes en raison d'absence ou de manque de mécanismes de soutien et d'accompagnement des travailleuses.

En 2019-2020, ATF a continué de recevoir les demandes des usagères de cinquante ans et plus. En raison de leur âge, ces femmes vivent un très long processus de recherche d'emploi, surtout quand elles visent un emploi permanent, à temps plein et bien rémunéré. ATF a reçu un plus grand nombre de femmes à la retraite, à la recherche d'un emploi à temps partiel pour compléter leurs revenus de retraite, insuffisant pour vivre. Ces femmes évoquent le prix élevé des loyers et l'augmentation de coût de la vie à Montréal.

Pour les femmes, le milieu de la construction demeure le milieu le plus difficile à intégrer. Rester dans ce milieu après avoir réussi à l'intégrer est encore plus difficile, voire impossible pour nombre de femmes que nous avons accompagnées. Les cas de discrimination fondée sur le sexe sont nombreux dans ce milieu majoritairement masculin, qui n'offre pas de conditions favorables à l'intégration et à la rétention des femmes. ATF a mis en place un accompagnement particulier pour les usagères qui utilisent nos services, comme dernier recours avant d'envisager un processus de réorientation professionnelle.

Pour plusieurs femmes socio-économiquement défavorisées, de même que pour les femmes nouvellement arrivées au Québec, le suivi individuel pour la recherche d'emploi fait surtout ressortir la valeur de leurs expériences et compétences acquises, ainsi que le transfert possible de celles-ci vers d'autres postes plus favorables, notamment dans plusieurs secteurs à prédominance masculine et visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. L'intervention individuelle est un outil déterminant puisque dans ce cadre, elle mène à une démarche de recherche d'emploi plus efficace pour de nombreuses femmes.

Service de suivi de dossiers de discrimination en milieu de travail

Comme par les années passées, les interventions les plus courantes ont touché l'information sur les délais et le cheminement des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et le soutien moral, l'aide à la rédaction des plaintes ainsi que l'accompagnement en médiation et dans le processus légal. Les problématiques les plus fréquentes ont porté sur *les pratiques interdites* : sur la base de la grossesse et le droit d'accès au retrait préventif, sur des questions liées à la discrimination à l'embauche et en emploi, sur le congédiement sans cause juste et suffisante ainsi que sur le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire.

Comme d'habitude, certains dossiers d'accompagnement sont peu exigeants alors que d'autres sont plutôt complexes. Ces derniers demandent un investissement important en temps, un suivi à long terme, un nombre important de rencontres et d'appels téléphoniques, en plus de recherches détaillées. Les intervenantes d'ATF rédigent des lettres, assistent les usagères pour la formulation de plaintes et offrent des informations sur les ressources syndicales disponibles. ATF encourage toutes les usagères à participer activement dans la recherche de solutions. Chaque dossier est différent et traité de manière personnalisée et confidentielle.



Partenariat avec les employeurs

Plusieurs partenariats et collaborations auprès d'employeurs des milieux privés et publics se sont développés encore cette année. Ces collaborations permettent, entre autres, à ATF de recevoir des offres d'emploi, de référer des candidatures et d'effectuer des suivis et d'organiser des ateliers d'information ou des activités de recrutement. Plus d'une dizaine d'autres employeurs ont été approchés.

Partenaires et collaborateurs :

- Ville de Montréal
- Société de transport de Montréal
- Université de Montréal
- Hydro-Québec
- Gendarmerie royale du Canada
- Centre intégré de santé et services sociaux de l'Abitibi Témiscamingue
- Ville de Longueuil

« Merci beaucoup de m'avoir accompagnée à cette médiation, je ne sais pas comment exprimer ma reconnaissance. Je ne connaissais pas l'existence d'ATF, et savoir désormais que ça existe me fait voir le travail au Québec différemment. Je suis maintenant rassurée. »



La clinique juridique et le suivi des dossiers de discrimination et de droits en milieu de travail

Le volet discrimination et droits en milieu de travail a été enrichi par la clinique juridique en partenariat avec le Réseau national d'étudiant·e·s (PBSC), Université de Montréal. Cette année, la clinique a eu le privilège d'accueillir Maître Alessandra Pecoraro, avocate en droit du travail, pour superviser la clinique.

Du 9 avril 2019 au 10 mars 2020, il y a eu douze (12) consultations à la clinique juridique. Encore une fois cette année, nous avons constaté que les plaintes les plus courantes provenaient de femmes syndiquées. Généralement, ces femmes se sentaient mal représentées, elles ne connaissaient pas leur convention collective ou encore ne faisaient pas confiance à leurs représentants syndicaux.

Enfin, nous avons eu la chance de recevoir une étudiante très dévouée, madame Simone Cullen. Grâce à l'engagement soutenu de madame Cullen, les femmes ont bénéficié d'un service supplémentaire de suivi et de recherche. Avec son soutien, Maître Pecoraro a pu donner des avis juridiques.

Ces femmes ont pu ainsi canaliser leurs énergies vers un processus légal. La clinique juridique sert à rassurer les femmes dans leurs démarches, les aider à comprendre les obstacles et leur fournir les outils nécessaires afin de poursuivre leurs cheminements de défense des droits.

Activités d'éducation populaire

En 2019-2020, ATF a offert des ateliers d'information et d'éducation aux femmes socio-économiquement défavorisées sur quatre sujets :

- Programmes d'accès à l'égalité en emploi;
- Les métiers majoritairement masculins;
- Droit à l'égalité en milieu de travail;
- La reconnaissance des acquis et des compétences.

Accès à l'égalité en emploi

L'atelier sur l'accès à l'égalité en emploi est complémentaire aux programmes de formation offerts par les organismes en employabilité. Il permet de rejoindre des femmes de tous les horizons et est grandement apprécié par les organismes en employabilité. ATF est sollicité chaque fois qu'un nouveau groupe doit être formé. Certains organismes font régulièrement appel à nous pour cet atelier.

ATF travaille en partenariat avec les organismes en employabilité afin d'informer les femmes sur le Programme d'accès à l'égalité, notamment sur ses origines, son implantation et son application. Cela favorise l'insertion professionnelle des femmes socio-économiquement défavorisées en leur donnant accès à des emplois décentés, exempts de discriminations, et dans un milieu qui traitera leur dossier de candidature à compétences égales. L'atelier aborde la définition de la discrimination à travers les articles 10 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. La promotion des métiers majoritairement masculins auprès des femmes fait aussi partie de cet atelier, et ce, dans le but d'élargir leurs possibilités d'emploi, de les conscientiser sur les préjugés dans ce milieu et de les renseigner sur les avantages de ceux-ci.

Dans le cadre de cet atelier, les participantes reçoivent un mini-livret explicatif et vulgarisé de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Celui-ci sert d'aide-mémoire quant aux droits humains fondamentaux ainsi que de repère, au besoin. En outre, un exercice pratique est fait lors de chaque atelier, afin de vérifier le degré de compréhension des participantes et de s'assurer qu'elles soient outillées le plus possible en cas de discrimination sur le marché du travail.

« J'ai compris la différence entre égalité et équité. »

« J'ai appris qu'on a le droit (nous les femmes) d'avoir le même salaire que les hommes, pour le même poste. »

En 2019-2020, ATF a offert cinq (5) séances d'information sur l'accès à l'égalité en emploi et a été sollicitée par trois organismes, ce qui a permis de rejoindre un total de 34 participant-e-s. Les organismes qui ont bénéficié des services d'ATF, cette année, sont les suivants :

1. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI);
2. Centre communautaire des femmes Sud-Asiatiques;
3. Collectif des Femmes Immigrantes du Québec (CFIQ).

« Peu importe le poste, il est toujours possible d'y accéder en tant que femme selon les compétences, grâce au programme d'accès à l'égalité en emploi. »

« [...] Que lorsque nous sommes harcelées d'une manière répétitive et blessante, nous pouvons porter plainte. »

Atelier sur le droit à l'égalité en milieu de travail

L'atelier sur le droit à l'égalité en milieu de travail est un outil additionnel à la formation en employabilité et fait partie intégrante du programme de formation.

Cette année, l'atelier sur le droit à l'égalité en milieu de travail a été offert deux (2) fois auprès de 29 participant·e·s au total. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

- Centre social d'aide aux immigrants (CSAI);
- Collectif des Femmes immigrantes du Québec (CFIQ).

Chaque participant·e a reçu une pochette comprenant divers documents sur les normes du travail et le harcèlement psychologique, qui permettent d'approfondir ses connaissances sur ces sujets. On y trouve, entre autres, les brochures produites par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

L'atelier sur les droits en milieu de travail et les recours aborde les normes du travail qui s'appliquent aux travailleurs·euses du Québec ainsi que les recours possibles. Les participant·e·s y sont outillé·e·s pour connaître leurs droits en milieu de travail et reconnaître les signes pouvant mener à des situations de harcèlement psychologique. Les recours possibles pour contrer ces situations y sont aussi expliqués. De plus, ATF sensibilise les participant·e·s à l'importance de tenir un journal de bord pour documenter les situations de harcèlement, un outil indispensable en cas de plainte. Soulignons que les participant·e·s méconnaissent généralement les mécanismes permettant de faire valoir leurs droits et faire cesser une situation de harcèlement.

« Cet atelier est bien pour prendre connaissance de nos droits comme travailleuse au Québec (qu'on ne connaît pas). Ça rend nos décisions plus claires, par exemple, pour porter plainte. »

Atelier sur les métiers majoritairement masculins

L'atelier sur les métiers majoritairement masculins a été réalisé pour appuyer le travail de sensibilisation des organismes en employabilité. Il vise à susciter un intérêt chez les femmes qui envisagent d'occuper un emploi non traditionnel.

Encore cette année, ATF a été sollicitée par le Y des Femmes de Montréal afin d'offrir des séances sur les métiers non traditionnels. De plus, deux autres organismes ont fait une requête pour profiter de cet atelier. S'ajoute d'ailleurs la demande du Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville pour une présentation à l'école secondaire Évangéline dans le cadre du projet de sensibilisation *Déploies Elles*. La présentation en question, sous forme de kiosque, vise, auprès des filles du secondaire, l'exploration des métiers non traditionnels.

« Il y a des milieux, je pensais, qui étaient juste destinés aux hommes, mais par la suite, j'ai réalisé que les femmes pouvaient aussi être dans les milieux non conventionnels. »

« J'ai découvert c'est quoi un emploi non traditionnel, je ne savais même pas que ça existait. »

L'atelier sur les métiers non traditionnels a été offert trois (3) fois auprès de 18 participantes au total. ATF a été sollicité par les organismes suivants :

1. Y des Femmes de Montréal;
2. Continuité-famille auprès des détenues;
3. Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville.

Dans le cadre de cet atelier, ATF a employé la trousse Femmes immigrantes, développée par la Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM), la vidéo documentaire *Oser faire ce qu'on aime*, produite par ATF avec la CMFEMM, et la vidéo *Entrepreneur de demain*, réalisée en collaboration avec le Y des femmes. L'atelier sur les métiers non traditionnels démystifie de nombreux préjugés à l'égard des milieux majoritairement masculins. Ces préjugés constituent parfois des obstacles à l'orientation professionnelle des femmes vers des choix de carrière dans ces milieux. À la suite de l'atelier, de nombreuses participantes ont exprimé un intérêt pour les métiers non traditionnels et désiraient élargir leurs possibilités de carrière.



Reconnaissance des acquis et des compétences

L'atelier en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) est réalisé pour appuyer le travail de sensibilisation fait par les organismes en employabilité et s'inscrit dans la lutte historique d'ATF pour la reconnaissance des diplômés étrangers des femmes immigrantes hautement qualifiées. Cet atelier tente de démystifier ce qu'est la reconnaissance des acquis et de répondre aux questions de femmes qui souhaiteraient lancer une procédure de RAC. De plus, il présente les failles des processus de RAC et démontrent en quoi ils constituent une forme de discrimination systémique pour les femmes immigrantes universitaires. La définition de la discrimination est notamment abordée sous l'angle des articles 10 et 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.



Durant cet atelier, les participant-e-s reçoivent une présentation interactive et peuvent mettre en pratique leurs acquis à travers un exercice d'application et une mise en situation.

Remis sur pied en octobre 2019, l'atelier RAC a été offert une (1) fois à 11 participant-e-s au Collectif des Femmes immigrantes du Québec (CFIQ) en 2019-2020.

« Cet atelier m'a enlevé un poids. Aujourd'hui, je sais que ce n'est pas juste moi le problème si je n'arrive pas à trouver un emploi à la hauteur de mes compétences, c'est aussi à cause de la discrimination systémique. »

Activités de mobilisation sociale

Coalition 8 mars de la Petite-Patrie

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes à laquelle participe ATF, la Coalition 8 mars de la Petite-Patrie a organisé un spectacle féministe *La Manifiesta* de la solidarité! auquel ont assisté une centaine de personnes. Lors de cet évènement, Action travail des femmes a souligné son apport à l'amélioration de la condition de vie des femmes.

À travers la Coalition du 8 mars, Action travail des femmes a aussi participé aux activités locales pour souligner les 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes et les actions du 6 décembre.



Activités de représentation et d'action politique non partisane

Journée bilan sur le plan d'action « Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal ».

Le 29 octobre 2019, la Ville de Montréal a organisé, en collaboration avec la Table des groupes de femmes de Montréal, une journée consultative des organismes de femmes dans le cadre du bilan de la ville sur son plan d'action. Action travail des femmes a participé activement à cet événement. L'organisme a centré son analyse sur le volet de la Ville comme employeur et a documenté et nourri les discussions sur trois points principaux :

- Les problématiques documentées par l'organisme sur les impacts systémiques de la sous-traitance des tests d'aptitudes physiques col bleu et pompier à l'égard des femmes.
- Les effets continus de la fusion des postes
- Les effets de discrimination systémique issus de la loi R-20 envers les cols bleus

Matinée publique - femmes -violences – travail du CIAFT

Le 2 Décembre 2019, dans le cadre de la matinée publique *Femmes – Violences – Travail*, organisée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), l'organisme ATF et Kimberley Marin ont porté leurs expériences et expertises sur le thème : *Exercer des recours contre le harcèlement sexuel et obtenir gain de cause, c'est possible!*. Au cours de cette matinée, Kimberley Marin a témoigné de son vécu et fait part de son parcours personnel. On se rappellera qu'elle a été victime de harcèlement sexuel lors de son parcours universitaire à l'École de technologie supérieure (ETS). Elle aura eu gain de cause après quatre longues années de recours porté et gagné auprès de la Commission et du Tribunal des droits de la personne.

ATF a fait une présentation visant l'état de l'accessibilité des femmes victimes de harcèlement discriminatoire à la justice et des obstacles systémiques qu'elles rencontrent dans leurs parcours de plaintes. ATF a aussi fait état des récentes modifications à la Loi sur les normes du travail.

Atelier d'information visant la vulgarisation de la notion juridique de la discrimination systémique

Cette année ATF a fait deux présentations portant sur la notion de discrimination systémique; la première s'est tenue dans le cadre d'un cours de sociologie sur les enjeux contemporains liés aux femmes, à la suite de l'invitation de la chargée de cours Jade Almeida. Les 25 étudiantes et étudiant du cours ont eu l'occasion de découvrir l'organisme (historique, mission, services et projet) et de se familiariser avec la notion de discrimination systémique et l'analyse développée par ATF, particulièrement en lien avec les statuts d'immigration. Plus précisément, les étudiantes et l'étudiant ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur les obstacles que peuvent causer les statuts d'immigration sur les femmes immigrantes, qu'elles soient qualifiées ou pas.

La seconde présentation, qui portait exactement sur le même thème, a été donnée dans le cadre de l'Atelier Immigration, racisme et discrimination systémique et 15\$, organisé par le Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants (CTI), en partenariat avec la Confédération des syndicats nationaux (CSN), ATF, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et d'autres organismes tout aussi pertinents. Ce fut l'occasion de mettre en lumière des enjeux d'immigration spécifiquement reliés aux femmes immigrantes et d'avoir des échanges enrichissants avec les organisations présentes.

Présentation au sujet des La reconnaissance des acquis et des compétences et leurs impacts systémiques sur les femmes immigrantes hautement qualifiées

Action travail des femmes a organisé un panel-discussion autour de la reconnaissance des acquis dans le but de rappeler les obstacles en matière de RAC et de mettre sur pied un comité d'expert-e-s RAC. Permettant de réunir environ 45 participant-e-s et des invité-e-s comme Myrlande Pierre, Marie-Thérèse Chicha, André Gariépy, Stephan Reichhold et Jenifer Lys Grenier, ce panel a favorisé des échanges et des réflexions constructives pour le travail d'ATF. C'est l'occasion d'ailleurs de féliciter l'intérêt manifeste des organisations et des acteurs universitaires qui n'ont pas hésité à répondre présent-e-s et à verbaliser leur soutien à ATF.

Par ailleurs, cet événement a permis à Action travail des femmes de faire de nouveau une présentation qui touchait plus spécifiquement à la question épineuse des pratiques universitaires qui mènent à la *rediplômation* ou à une reconnaissance fragmentée des acquis et des compétences des femmes hautement qualifiées. Si la RAC peut s'avérer discriminatoire pour les femmes immigrantes hautement qualifiées, les stratégies familiales et statuts d'immigration sont d'autant moins favorables à l'insertion professionnelle de ces femmes. La présentation a fait état de cas types afin d'illustrer les situations de croisement des discriminations particulières aux femmes immigrantes.



Invitation

L'enjeu de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en milieu universitaire: le cas des femmes immigrantes

Activité de lancement du comité d'expert-e-s RAC **PANEL-DISCUSSION**

ATF
Action Travail des Femmes

DATE
Mercredi 4 mars 2020
13h à 17h30

LIEU
Espace Mushagalama 133, rue Ontario Est
Montréal H2L 1N8

COMMENT S'Y RENDRE
Metro Berri-UQAM

OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE L'ÉVÈNEMENT

- Remettre en perspective la discrimination systémique des femmes immigrantes hautement qualifiées découlant des obstacles liés à la reconnaissance des acquis et des compétences en milieu universitaire.
- Expliquer le fil conducteur du comité d'expert-e-s et mettre en place une fiche d'inscription pour les personnes intéressées.

AU PROGRAMME

PANÉLISTES INVITÉS:
Marie Thérèse Chicha, André Gariépy
pour ne citer que ceux-là...

SUJETS ABORDÉS:

- La déqualification des femmes immigrantes
- Regard du commissaire sur la RAC
- Et bien d'autres...

COCKTAIL RÉSEAUTAGE:
Mini repas, bouchées et boissons

GRATUIT
INSCRIPTION OBLIGATOIRE
egalite.emploi@atquebec.ca
514 768-7233

PARTENAIRE DE L'ÉVÈNEMENT

AE ENAP

Il est à noter que les participant-e-s au panel ne sont pas tenu-e-s d'intégrer le futur comité d'expert-e-s et d'accepter les mandats qui leur seraient confiés durant l'activité au besoin.

Projet en cours

Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction - Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques

Entamé en mai 2017, grâce au financement du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, ce projet porte sur les obstacles systémiques au maintien des femmes dans le domaine de la construction au Québec. Le projet vise à développer et à mettre en place des actions concrètes avec l'ensemble des acteurs concernés par le problème du maintien des travailleuses dans l'industrie et par les obstacles systémiques qui y font entrave. L'objectif est de développer différents modes d'action afin d'influer sur les politiques, les pratiques et le milieu.

Le projet cible la condition des travailleuses dans leur milieu. Il traite de la discrimination systémique, de la violence et du harcèlement sexiste et sexuel des travailleuses dans une perspective de droit fondamental.

Alimentés par les travaux menés en année 1 (typologie des violences qui font obstacle au maintien des travailleuses) et en année 2, par le comité légal (cahier des recommandations) et le comité intervention (protocole d'intervention), des outils structurants visant à agir sur le harcèlement et les violences vécues par les travailleuses de l'industrie ont fait l'objet des travaux menés en année 3 du projet.

Forum mai 2019

Un forum sur le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction a été organisé conjointement par ATF et l'École nationale d'administration publique (ENAP).

Le forum a eu lieu le 8 mai 2019 à l'ENAP, à Montréal. Cet événement d'envergure a rassemblé plus de 70 personnes aux profils diversifiés : travailleuses de l'industrie de la construction, représentants et conseillers syndicaux, partenaires universitaires, institutionnels et communautaires, représentants du milieu de la formation, etc.

La première partie de la journée a été consacrée à la présentation des travaux réalisés en cours d'année : la recherche (Typologie) a été présentée au public, de même que les fruits des travaux menés par le comité légal (cahier des recommandations) et le comité intervention (protocole d'intervention). Lors de la seconde partie de la journée, M. Éric Charest (professeur à l'ENAP) et Mme Céline Chatigny (professeure à l'UQAM) ont présenté les résultats de leur étude sur l'intimidation et le harcèlement dans le secteur de la construction. Ensuite, les



« L'évènement a été un franc succès. Très bien organisé, pertinent et varié. Les travailleuses qui nous accompagnaient ont vraiment apprécié. Elles sont très stimulées intellectuellement par ce qu'elles ont entendu. »

(Représentant syndical)

« Ce fût un très beau forum et j'ai adoré entendre les filles de la construction partager leur point de vue. »

(Partenaire institutionnel)

participant-es au forum ont pris part à des ateliers d'échanges en sous-groupes. Des outils d'animation ont été développés pour aborder les thématiques suivantes :

1. Banalisation du sexisme : Comment briser l'isolement et créer de réelles solidarités en équipe ?
2. En contexte de « survisibilisation » : Comment agir face à l'expression directe des violences et au risque de représailles?
3. Les effets économiques et indirects des représailles sur les travailleuses
4. Comment améliorer la protection des victimes contre les représailles?

L'activité a permis une réflexion individuelle et collective sur ces différents thèmes, et plusieurs pistes d'actions concrètes ont émergé des échanges. Un retour sur ces thèmes en plénière a permis à toutes et tous de prendre connaissance des enjeux spécifiques pour les travailleuses du secteur et des pistes envisageables pour agir contre les violences à caractère sexuel et sexiste et ainsi mieux protéger les travailleuses qui en sont victimes.

La journée s'est terminée par une activité de réseautage.

Plan d'engagement stratégique

En juin 2019, un plan d'engagement stratégique a été finalisé entre ATF et les partenaires du projet. Le plan d'engagement comporte deux volets : le premier volet concerne une entente entre les partenaires syndicaux et organismes partenaires qui se traduit par l'élaboration d'outils d'intervention multidisciplinaires. Le second volet a rapport avec une entente de collaboration entre ATF, le GHAIST et le RQCALACS relativement à des stratégies de diffusion des recommandations et à l'investissement des groupes dans une tournée des institutions concernées.

Tournée de sensibilisation

Une tournée de sensibilisation a été menée auprès d'instances ciblées ou concernées par les différents avis contenus dans le cahier des recommandations, élaboré grâce au travail du comité légal (CL) en 2^e année.

Les instances suivantes ont été rencontrées entre janvier et mars 2020 :

- Secrétariat à la condition féminine – Gouvernement du Québec
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
- Commission de la construction du Québec (CCQ)
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Tribunal administratif du travail (TAT)
- Commission des droits de la personne et des droits de la personne (CDPDJ)
- Comité interministériel pour la mixité en emploi
- Ministère de la Justice

Ces instances ont été sensibilisées au problème du maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction au regard des obstacles et violences systémiques vécues par les femmes dans ce secteur en général, et des obstacles relatifs aux recours légaux (accès, entraves, protection) en particulier. Ces rencontres ont aussi été l'occasion pour les acteurs rencontrés d'émettre leurs constats et de soulever des questionnements par rapport aux phénomènes de harcèlement et de violences et à leur prise en charge par les milieux et les instances visés.

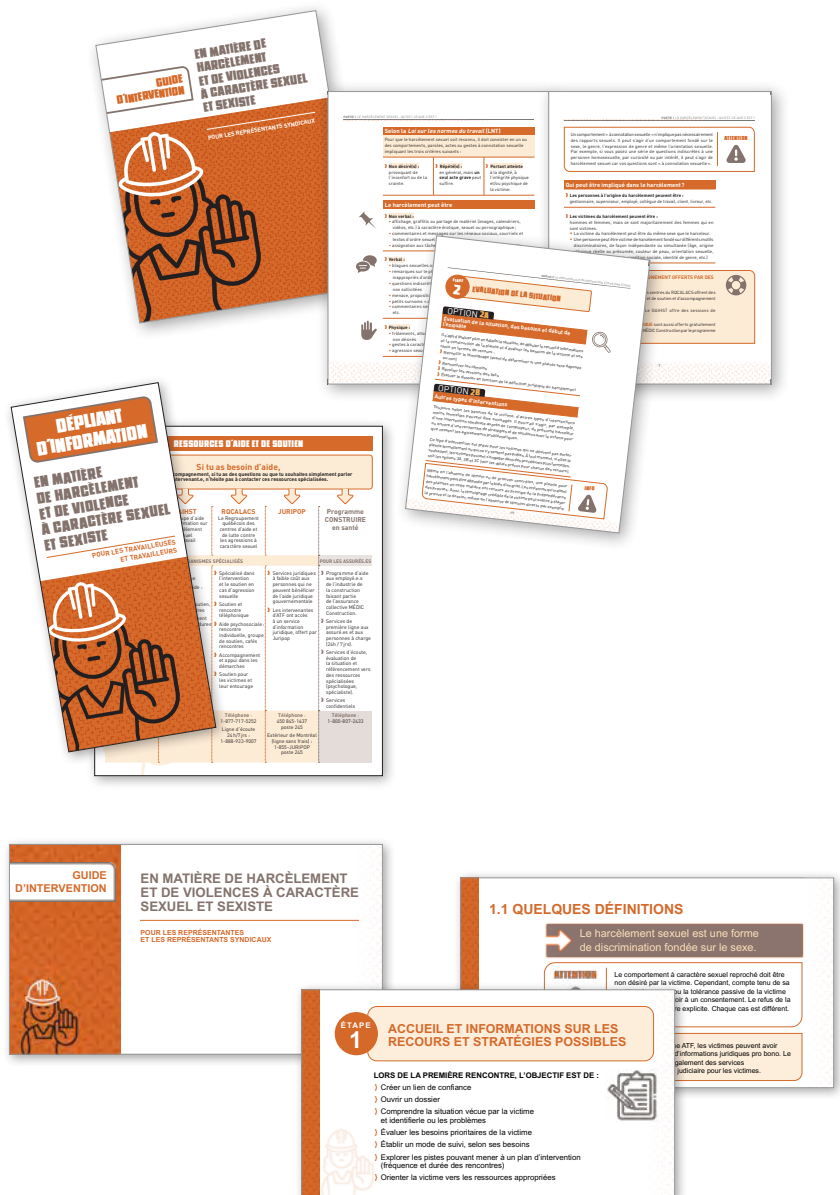
Outils développés

Sur la base du protocole d'intervention en cas de harcèlement sexuel et sexiste, réalisé grâce au travail concerté du comité intervention (CI) en 2^e année du projet, des outils spécifiques ont été élaborés de manière à outiller les représentants syndicaux et intervenants concernés : un guide d'intervention pour les représentants syndicaux; un dépliant d'information; une formation pour les représentants syndicaux.

Le Guide d'intervention en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste, destiné aux représentants syndicaux de l'industrie de la construction, a été élaboré sur la base de la typologie des violences (1^{ère} année), des connaissances et expertises des membres des comités intervention et légal. Le guide d'une trentaine de pages contient une panoplie d'informations reliées aux principales définitions juridiques du harcèlement sexuel, à l'identification des situations de harcèlement, de même qu'à l'intervention et à l'accompagnement des victimes. Le Guide se veut un outil de référence à la fois accessible et complet, pour les représentants syndicaux qui interviennent souvent en première ligne dans les situations de harcèlement et de violences au travail. Le Guide a été conçu dans l'esprit d'une intervention multidisciplinaire, entre syndicats et groupes spécialisés, pour accompagner les travailleuses de la construction, victimes de harcèlement et de violences à caractère sexuel et sexiste. Il s'agit d'un outil novateur puisqu'aucune documentation spécifique n'existait jusqu'à maintenant pour l'industrie de la construction.

Deux outils complémentaires accompagnent le Guide :

- Un dépliant d'information pour les travailleuses;
- Une formation sur le Guide (présentation PowerPoint), destinée aux représentants syndicaux de l'industrie de la construction (des formations-pilotes auront lieu à l'automne 2020 au sein des organisations syndicales);
- Les organisations syndicales feront une première distribution de 400 guides à leurs représentants syndicaux et de 2 000 déliants aux travailleuses et travailleurs.



Défense collective des droits

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

Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJQ

Membre actif de la Table de défense des droits de la CDPDJ, Action travail des femmes a participé activement cette année aux rencontres menées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette année a été marquée par le prolongement du Plan stratégique 2015-2019. Les efforts et les préoccupations portés par ATF visent principalement l'axe 1 de ce plan d'action :

Axe 1 - « Promotion de l'égalité réelle et sans discrimination en emploi »

Les champs d'actions déterminés du plan stratégique de la CDPDJ dans le cadre de cet axe d'intervention sont :

- 1.1.1 Surveiller l'évolution de l'état de la discrimination en emploi dans tous les secteurs du travail : public, parapublic et privé;
- 1.1.2 Conscientiser les acteurs aux obligations et aux avantages de mettre en place des pratiques d'emploi exemptes de discrimination;
- 1.1.3 Accroître les interventions de la Commission dans les secteurs où les pratiques s'éloignent des objectifs d'égalité réelle.

Recours et représentation des victimes

En août 2016 et février 2018, conformément à l'article 74 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ATF a formellement déposé deux plaintes à l'encontre du Service de référence de main-d'œuvre de la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour discrimination systémique fondée sur le sexe, pour le compte de deux femmes victimes de discrimination systémique en emploi.

Durant l'année 2018-2019, afin de soutenir les travailleuses victimes, nous avons travaillé activement à alimenter l'analyse de la CDPDJ à l'étape d'évaluation de la suffisance de preuves. Cette étape est cruciale, car elle détermine si les preuves sont suffisantes pour maintenir les plaintes. En 2019-2020, la Commission a évalué la suffisance de preuve, mais n'a pas encore rendu de décision.

En rappel, depuis l'entrée en vigueur de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, puis du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* et la mise en place du Carnet référence construction, la CCQ est la seule instance tenue par une obligation de référencement des femmes dans l'industrie de la construction.

Or, les modalités du Service de référence ont pour effet d'entraver de manière décisive la possibilité des travailleuses de se maintenir dans l'industrie, et ce, parce qu'elles sont des femmes. La persistance de pratiques de discrimination à l'embauche, rendues invisibles par le Carnet, est confirmée par plusieurs acteurs sur le terrain.

Dans un communiqué de novembre 2012, ATF signifiait son inquiétude quant à l'efficacité des mesures spécifiques aux travailleuses du Service de référence. Les écueils appréhendés dès lors se confirment.

Même si ce système recommande les travailleuses en tête de liste :

- Il propose un ratio de candidatures de travailleurs masculins allant de 150 % à 1 000 % du besoin de main-d'œuvre déclaré par l'employeur, ce qui ne crée aucun incitatif à l'embauche de femmes;
- Il n'exige aucune obligation de reddition de compte envers les employeurs qui n'embauchent jamais de femmes;
- L'opacité du système de référencement ne facilite pas les démarches des travailleuses quant aux suivis de leurs candidatures auprès des employeurs. Au contraire, les femmes doivent faire face à une série d'obstacles et à des procédures longues et complexes de demandes d'accès à l'information afin d'avoir la liste des employeurs auxquels elles ont été référées.

Tous ces éléments combinés créent une dynamique de discrimination systémique des travailleuses de la construction, tout en servant de paravent à une impunité des pratiques discriminatoires à l'embauche des femmes dans l'industrie.

Depuis le dépôt de la première plainte en août 2016, Action travail des femmes n'a constaté aucun changement dans les modalités de référencement des travailleuses, malgré une série de mesures d'ajustement proposées aux instances concernées.

Accessibilité des femmes à la justice et à la protection de la CDPDJ

Depuis plus de 10 ans, Action travail des femmes veille au grain quant à la baisse des plaintes accueillies par la Commission en matière de discrimination et de harcèlement discriminatoire des femmes en milieu de travail. En effet, depuis 2004, la Commission reçoit de moins en moins les plaintes visant à intervenir auprès des femmes victimes de discrimination en emploi. Chaque année, Action travail des femmes interpelle la Commission à cet égard, mais celle-ci est très peu encline à intervenir et à reconnaître qu'il y a un obstacle systémique visant les femmes dans leur processus d'accueil et de recevabilité des plaintes. En effet, durant l'année 2017-2018, le nombre de plaintes accueillies par la CDPDJ pour discrimination sur la base du sexe en emploi était de huit. Ce qui ne correspondait plus qu'à 2 % de la totalité des plaintes accueillies pour discrimination en contexte de travail.

Les chiffres particulièrement dramatiques, présentés dans le dernier rapport de la Commission, ont imposé à Action travail des femmes de redoubler d'efforts afin de sensibiliser la nouvelle présidence et vice-présidence à cette situation. De sorte qu'Action travail des femmes, par des rencontres et de nombreuses communications, a souligné à la Commission la nécessité d'agir de façon urgente sur cet enjeu.

Données concernant la répartition des dossiers ouverts à la CDPDJ de 1996 à 2017

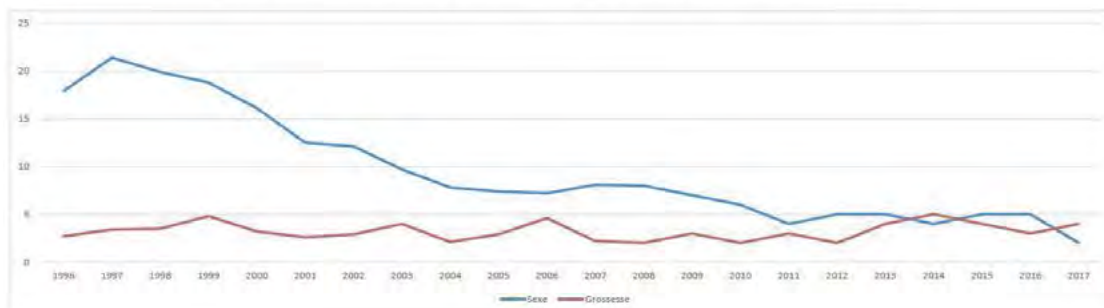
Tableau 1 : Dossiers ouverts entre 1996 et 2017 — Répartition selon les motifs du sexe et de la grossesse

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sexe	158	220	166	166	145	132	149	84	64	54	30	40	52	52	45	53	46	46	32	34	34	12
Grossesse	24	32	29	42	29	27	35	35	17	21	19	11	13	22	14	34	16	36	36	32	26	22

Entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique à la LNT.

En 22 ans, il s'agit du nombre le plus bas en matière d'accueil des plaintes de la CDPDJ sur la base du sexe.

Graphique 1 : Courbe illustrant la baisse des dossiers ouverts pour cause de discrimination sur la base du sexe et de la grossesse par la CDPDJ (1996-2017)^{1,2}



¹ Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

² Source : Rapports annuels de gestion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

La collaboration avec le milieu gouvernemental et institutionnel : faire avancer les revendications de toutes les femmes

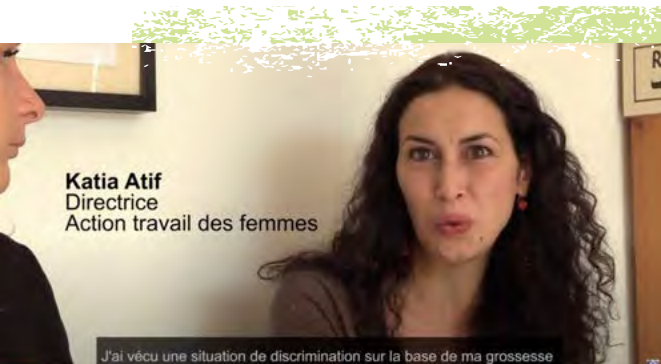


Forum Le futur de la diversité

Ce colloque, qui eu lieu les 11, 12 et 13 décembre dernier, avait pour objectif d'enrichir la compréhension de l'enjeu de la diversité dans le milieu du travail. La présentation d'Action travail des femmes exposait la réalité des discriminations vécues par les travailleuses sur les chantiers de construction. Différents acteurs autour des panels (praticiens, activistes, chercheurs, hauts fonctionnaires, ONG, personnes ayant un vécu à partager) étaient présents. Ce colloque, organisé conjointement par l'ENAP et le Bureau international du travail (BIT), soulignait à la fois le 50^e anniversaire de l'ENAP et le 100^e anniversaire du BIT.

Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, ATF a pris part à trois (3) réunions du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF). Tel qu'annoncé en 2018-2019, le Comité a publié une recherche-action qui ciblait l'adéquation des besoins des femmes immigrantes en matière de programmes en employabilité. Intitulée « Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées », cette recherche, qui a été lancée le 17 septembre 2019, a profité d'une très belle visibilité en plus d'avoir été bien reçue dans les milieux associatifs et de la recherche. Le CCF continue de tout mettre en œuvre pour que les recommandations contenues dans cette analyse soient entendues et appliquées par les institutions concernées. Aussi, nous devons saluer particulièrement l'engagement du CCF qui, dans le cadre de son plan d'action 2020-2021, continue non seulement d'accorder une place importante aux obstacles systémiques vécus par les femmes immigrantes, mais aussi de promouvoir l'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins. Ces questions sont une préoccupation continue d'Action travail des femmes, et le CCF permettra un engagement accru la prochaine année.



Campagne d'information et de sensibilisation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) sur la discrimination à l'emploi

Au printemps 2019, la CDPDJ lançait une campagne d'information et de sensibilisation sur les réseaux sociaux au sujet de la discrimination en emploi. Action travail des femmes a participé à cette campagne par le biais d'une capsule vidéo visant la discrimination sur la base de la grossesse. La discrimination des femmes pour motif de grossesse est malheureusement toujours d'actualité au Québec. On discrimine des femmes lors du processus d'embauche et on élimine leurs postes à leur retour au travail. Katia Atif, directrice d'ATF, raconte le cas d'une femme ayant subi de la discrimination pour motif de grossesse, qui l'a affectée personnellement, et nous invite à demeurer vigilants en décrivant les situations rencontrées par les femmes accompagnées par ATF.

« J'ai vécu une situation de discrimination sur la base de ma grossesse, c'était dans mon processus universitaire. On était dans les années 2000, je devais prendre une pause pour un congé de maternité. Je me souviens qu'au registrariat, on m'a dit : "Mais non madame, il va falloir recommencer votre demande d'admission, parce que tomber enceinte ou se casser une jambe, pour nous, c'est la même chose!". » C'est toujours d'actualité, en 2019, de parler de la grossesse comme motif de discrimination à l'embauche, mais aussi dans le maintien des femmes en emploi. Le taux de dépôt de plaintes des femmes n'a pas changé depuis 15 ans, il reste très stable, autant à la Commission des droits de la personne qu'à la CNESST. Pendant le congé de maternité, on s'entend que le poste est protégé par la loi. Généralement, on va voir des femmes perdre leur emploi et vivre une situation de restructuration du poste à leur retour du congé de maternité et parental. Et à ce moment, effectivement, il y a un enjeu de bien étayer ce type de plainte, et de vraiment pouvoir faire la démonstration d'une discrimination directe, ce qui est plus complexe qu'avant.

Témoignage de Katia Atif sur le motif grossesse (<https://www.youtube.com/watch?v=8l6FUnlc0Fo>)

Action travail des femmes était présente

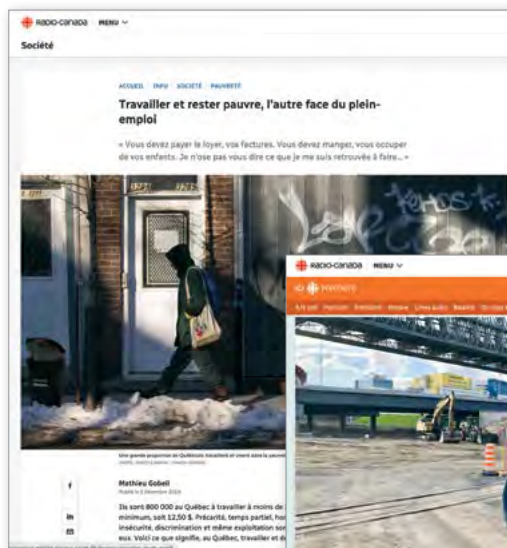
- 4 avril 2019 : Formation portant sur le secret professionnel, donnée par Action Autonomie.
- 25 avril 2019 : Formation portant sur le concept de « self-advocacy », donnée par Action Autonomie.
- 23 mai 2019 : Activité de mobilisation sociale à Québec – *De travailleuses à chômeuses : même injustice, même combat. Manifestation : On va porter nos pétitions au ministre!* ATF s'est joint à la lutte de Mouvement Action-Chômage (MAC) pour un régime d'assurance-chômage juste et universel. En effet, la loi sur l'assurance-emploi est une loi sexiste à transformer.
- 24, 25 août et 7 septembre 2019 : Formation portant sur le droit du travail, donnée par professeure Stéphanie Bernstein (UQAM) en collaboration avec l'organisme Au bas de l'échelle.
- 9 octobre 2019 : Présence à l'AGA du Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM).
- 10 octobre 2019 : Rencontre préparatoire avec la Table des groupes de femmes (TGFM) pour la journée d'échanges sur le bilan du plan d'action 2015-2018 qu'organisait le Service de la diversité et de l'inclusion sociale de la Ville de Montréal.
- 15 novembre 2019 : Colloque 2019 de l'IRIPI – *Angles morts de la gestion de la diversité: a-t-on les bons réflexes?* au Collège de Maisonneuve.
- 18 novembre 2019 : Rencontre informative à la Société de transport de Montréal (STM) sur le thème *Comment propulser une candidature à la STM ?*
- 24 novembre : Dans le cadre du projet Aller-retour, présence d'ATF au kiosque avec la Coalition 8 mars afin de faire une présentation de la Coalition, de ses projets et du 8 mars.
- 4 décembre 2019 : *Action Post-it* à la galerie Le Livart. Afin de souligner les 30 ans de la tragédie du 6 décembre 1989 et de sensibiliser la population, ATF a participé à une action par le *post-it*, qui visait à s'exprimer sur un monde sans violence et à rédiger des messages d'espoir. Ceux-ci ont été exposés à la galerie jusqu'au 15 décembre 2019.
- 4 décembre 2019 : Évènement *Reconnaitre les compétences professionnelles des personnes réfugiées*, organisé par l'Équipe de recherche ERASME à l'UDeM.
- 5 décembre 2019 : Action au métro Beaubien avec la Coalition 8 mars pour la distribution de rubans blancs aux citoyennes et citoyens, qui symbolisent la dénonciation des violences faites aux femmes. Cet événement visait à sensibiliser les personnes à être solidaire en portant le ruban blanc le lendemain pour la Journée nationale de commémoration et d'action contre les violences faites aux femmes.
- 6 décembre 2019 : *Journée nationale de commémoration et d'action contre les violences faites aux femmes*. Rassemblement à la Place-du-6-décembre pour l'évènement de commémoration afin de rendre hommage aux victimes de la tragédie de 1989.

- 7 décembre 2019 : *Atelier Immigration, racisme et discrimination systémique et 15\$*, organisé par le CTI à la Confédération des syndicats nationaux.
- 11 au 13 décembre 2019 : Colloque sur le futur de la diversité, organisé par Éric Charest de l'École nationale d'administration publique (ENAP) et par Christiane Kuptsch de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à l'ENAP de Québec.
- 16 et 18 décembre : Formation intervention féministe au bureau d'ATF.
- 24 février 2020 : Rencontre avec la direction, la travailleuse sociale et le comité étudiant au Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME) afin d'entamer une collaboration pour des ateliers d'éducation populaire, qui visent la déconstruction des préjugés et stéréotypes à l'égard de la place des femmes dans les métiers non traditionnels.
- 3 mars 2020 : ATF rejoint la Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes (CMMM) et la Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF) pour le dépôt des cinq revendications 2020 au bureau de la ministre responsable de la Condition féminine, Madame Isabelle Charest.
- 5 mars 2020 : Participation au lancement du documentaire *Femmes des casernes*.
- 8 mars 2020 : ATF est présente à deux événements pour la Journée internationale des droits des femmes :
 - Avec la Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes, ATF a participé à la marche Femmes Debout, organisée par le Collectif des Femmes de Diverses Origines.
 - Avec la Coalition 8 mars, à la soirée bénéficiaire *Manifiesta* de la Solidarité.

- 12 mars 2020 : Collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi Ahuntsic-Bordeaux-Cartierville (CJE ABC). Dans le cadre du projet *Déploie tes Elles*, kiosque à l'école secondaire Évangéline pour permettre aux filles d'explorer les emplois non traditionnels.
- 7 octobre et 12 novembre 2019, 22 janvier et 27 février 2020 : Réunion Coalition 8 mars
- 27 novembre 2019, 13 janvier, 5 février et 25 février 2020 : Réunion Coalition montréalaise de la Marche mondiale des femmes

Dans les médias

- *Construction : Les femmes plus nombreuses, mais toujours victimes de discrimination* - Radio-Canada – 10 juin 2019
- *Travailler et rester pauvre, l'autre face du plein-emploi* - ICI.Radio-Canada.ca – 6 déc. 2019



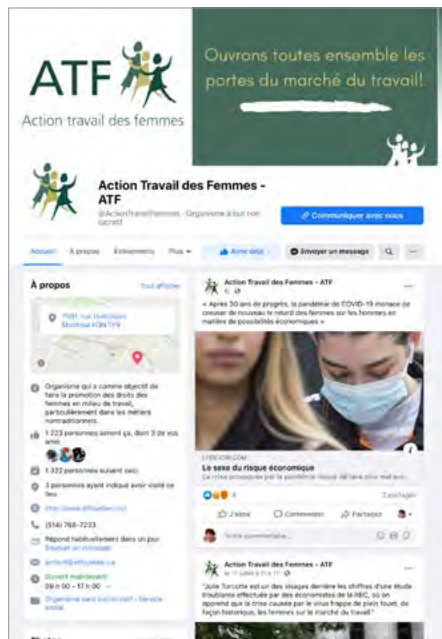
Le site Internet d'ATF : c'est plus de 196 552 pages consultées depuis son ouverture. Cette année, en moyenne, il y a eu 46 consultations sur le site Internet par jour. Les visiteuses et visiteurs y viennent, soit par l'intermédiaire d'une recherche Google, soit par le biais d'autres sites sur lesquels ATF est inscrite en tant que groupe de référence.

Action travail des femmes est sur Facebook !

- 1 299 personnes sont abonnées à la page Facebook d'ATF
- 54 articles ont été publiés dans l'année.

Diffusion auprès des femmes

ATF continue d'offrir à ses usagères le bulletin mensuel d'offres d'emploi. Celui-ci permet de communiquer mensuellement avec 314 femmes et de leur présenter des offres d'emploi variées, autant dans les secteurs dits traditionnels que dans ceux considérés comme étant majoritairement masculins. Les offres d'emploi sélectionnées et publiées proviennent principalement d'employeurs ayant mis en œuvre des programmes d'accès à l'égalité ou offrant de bonnes perspectives d'emploi pour les femmes. Pour certaines femmes, un suivi individuel par courriel est effectué selon les offres disponibles et leur profil.



Merci à nos partenaires



Centraide



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Québec



Action travail des femmes

*Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail*

7001, rue Hutchison Montréal (Québec) H3N 1Y9 | Tél. : 514.768.7233 | Téléc. : 514.768.8697

www.atfquebec.ca