



Rapport d'activités 2020-2021

*Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail*

ATF



Action travail des femmes





Table des matières

Mot de la présidente	4
Vie démocratique et associative	6
Action travail des femmes en chiffres	7
Volet Services	9
Volet Promotion des droits ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE	12
Analyse politique non partisane MOBILISATION SOCIALE	16
Concertation	22
Défense collective des droits	23
Enjeux spécifiques	24
ATF dans les médias	29



Mot de la présidente

En 2020-2021, les actions menées par Action travail des femmes (ATF) ne peuvent évidemment pas se détacher du contexte de la crise sanitaire que nous traversons. Le recul des droits des femmes au Québec, l'un des effets engendrés par la pandémie de COVID-19, a été la principale préoccupation de notre organisme. En plus de l'exacerbation des situations de violences faites aux femmes en longue période de confinement, ce sont elles qui ont constitué et constituent toujours la majorité des effectifs de première ligne dans la gestion terrain de cette crise sanitaire. Alors que les secteurs économiques majoritairement masculins sont les premiers à faire partie des plans de relance, les femmes restent majoritairement représentées dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale.

Action travail des femmes s'est ainsi employée à mettre en place une veille stratégique visant les plans de relance économique, tant à l'échelle fédérale que provinciale. Pour cela, ATF a participé au processus de consultation organisé par la ministre fédérale des Femmes et de l'Égalité des genres, afin de mettre de l'avant la nécessité de considérer les femmes dans tout projet économique de relance, incluant celles qui évoluent dans des milieux non traditionnels. ATF a aussi exprimé ses craintes quant à l'invisibilité des femmes dans la veille menée par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) autour des effets de la crise sanitaire sur les groupes vulnérables. Enfin, par une lettre ouverte intitulée « *Pour une participation pleine et entière des femmes aux chantiers* », Action travail des femmes a interpellé le gouvernement du Québec pour qu'il intègre des programmes d'obligation contractuelle d'embauche aux grands chantiers d'infrastructures.

Au cœur de ses actions, ATF a exigé que les femmes soient prises en compte comme sujet spécifique de préoccupation en raison des effets systémiques de la crise sanitaire sur le droit des femmes à l'égalité.

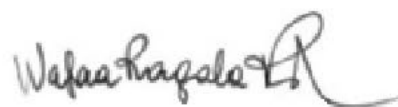
Comme nous le savons toutes, le financement demeure aussi un défi pour le fonctionnement et le développement de notre organisme. Ayant multiplié les demandes de financement au cours de l'année, ATF se réjouit d'avoir pu bénéficier d'un fonds d'urgence mis en place par le Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS) en contexte de crise sanitaire.

Les longs temps de confinement liés à la pandémie de COVID-19 ont aussi occasionné un recul des adhésions et des renouvellements d'adhésion des membres actives d'ATF. La mobilisation des femmes autour de la mission de l'organisme demeure une priorité sur laquelle Action travail des femmes mettra beaucoup d'emphase durant la prochaine année.

C'est avec une grande fierté qu'Action travail des femmes vous présente son rapport annuel d'activités. Vous constaterez qu'un travail assidu a été réalisé, et ce, malgré des conditions exceptionnellement difficiles qu'ATF a su gérer pour mener avec brio sa mission de défense des droits des femmes en matière d'accès à l'égalité en emploi.

Nous profitons de l'occasion pour remercier le conseil d'administration et l'ensemble des travailleuses d'ATF ainsi que ses membres actives pour leur engagement auprès d'Action travail des femmes tout au long de cette année pas comme les autres.

Bonne lecture !



Wafaa Ragala
Présidente du conseil d'administration d'Action travail des femmes.

Merci aux membres du conseil d'administration

- Wafaa Ragala, présidente
- Nadia Lakrouz, vice-présidente
- Isabelle Jacob, trésorière
- Agnès Billa, secrétaire
- Diane Gagné, administratrice
- Anouchka Chagnon, administratrice
- Gabriela Rojas-Hevia, administratrice

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

- Katia Atif, directrice générale
- Élise Dumont-Lagacé, chargée de projet
- Émilie Aki-Mbot, intervenante
- Sacha Buliard, adjointe de la direction
- Elena Bodron, comptable

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

- André Gariépy, commissaire aux plaintes en matière de reconnaissance des compétences professionnelles à l'Office des professions du Québec
- Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire, Faculté des arts et des sciences – École de relations industrielles – Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal
- Daniel Ducharme, chercheur à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Un merci tout particulier à Akli, notre bénévole de l'année.



Vie démocratique et associative

Les travaux du conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni à six (6) reprises en 2020-2021 ; à ces réunions se sont greffées plusieurs rencontres de sous-comités de travail. Le comité des ressources humaines s'est rencontré à neuf (9) reprises. En appui à la direction, le comité des ressources humaines a participé à la définition des tâches de la direction générale afin de réduire sa charge de travail et créer un poste d'adjointe à la direction. Le comité a aussi été chargé de conduire l'évaluation annuelle des employées. On dénombre cette année dix (10) déplacements des membres du comité exécutif qui assurent un rôle actif dans la représentation extérieure tout en s'acquittant de leurs responsabilités administratives et financières.

On notera cette année la participation active des membres du conseil d'administration d'ATF dans l'adaptation de l'activité de l'organisme au contexte sanitaire. Il nous faut souligner l'aide précieuse qu'elles ont apportée dans l'élaboration de modèles alternatifs concernant le suivi à distance des usagères en cette période de crise.

Le conseil d'administration a aussi été en première ligne dans la transition des travailleuses d'ATF vers le télétravail, en leur garantissant des conditions favorables et sécuritaires, s'assurant ainsi du respect de la mission, des orientations de l'organisme au regard de ses objectifs et de ses règlements.

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 engagement 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 a aussi préservé 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 **237 membres**, dont **17 organismes** membres sympathisants.



ATF a répondu à **802 demandes d'intervention** par téléphone, par courriel, en personne et en visioconférence. Il est à noter qu'en raison de la crise sanitaire, les rencontres en personne ne s'élèvent qu'à trois pour l'année 2020-2021.

13 ateliers d'éducation populaire virtuels ont été suivis par **140 participants**, dont **129 femmes**.



ATF a atteint **75 femmes** différentes à travers ses services individuels.

Il y a eu **8 consultations** téléphoniques auprès du service juridique Pro Bono.



Depuis juin 2020, **51 personnes** ont écouté notre balado portant sur les obstacles vécus par les femmes racisées en contexte de crise sanitaire, avec comme invitée madame Myrlande Pierre, vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPJ).

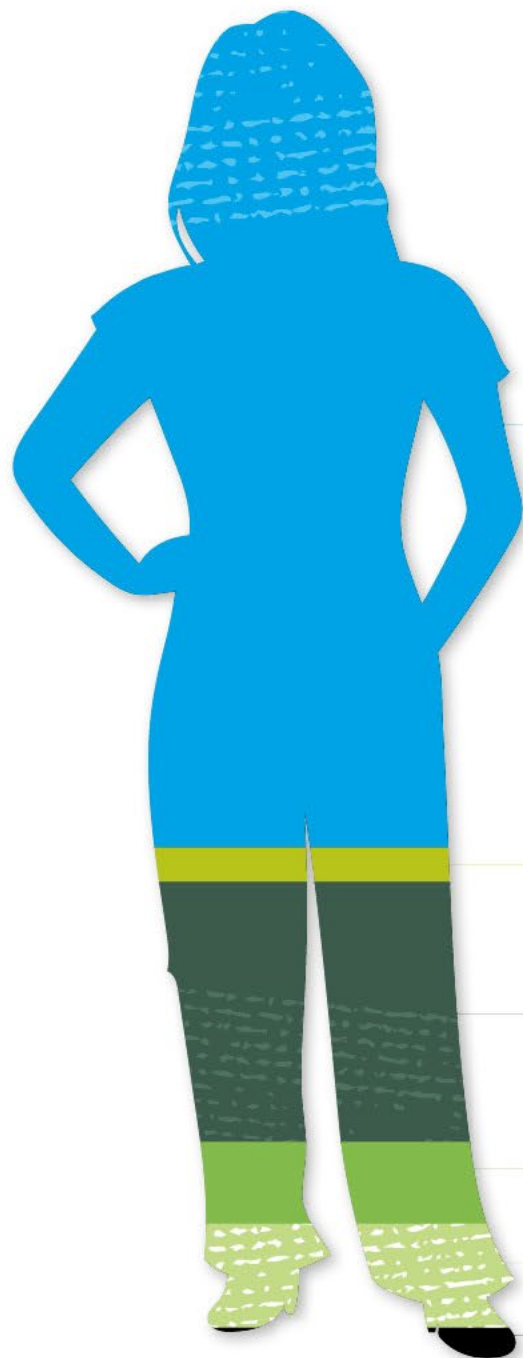
Une conférence en webdiffusion a été visionnée par **452 personnes** depuis mars 2021. Monsieur André Gariépy, commissaire à l'admission aux professions et monsieur Daniel Ducharme, chercheur à la CDPDJ se sont exprimés sur la discrimination systémique des femmes immigrantes hautement qualifiées, occasionnée par la non-reconnaissance de leurs acquis et de leur compétence en milieu universitaire.



2 activités virtuelles grand public ont rejoint **54 participants**, dont **52 femmes**.



Portrait des usagères



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

62 %

sont des femmes issues de l'immigration, incluant une forte augmentation de la représentation des femmes sur des statuts temporaires (12 %).

3 %

avaient moins de 18 ans.

19 %

d'entre elles se déclaraient chef de famille monoparentale.

6 %

des femmes avaient 55 ans et plus.

8 %

des usagères étaient aux études à temps plein.

2 %

d'entre elles vivaient avec une limitation fonctionnelle.



Volet Services

Soutien et accompagnement individuel

Le suivi individuel est, encore une fois, le service le plus apprécié et sollicité par les usagères, et ce, malgré le contexte de crise sanitaire. ATF reçoit chaque semaine des demandes de suivi par téléphone, par courriel ou en personne, avec ou sans rendez-vous.

À la suite des ajustements dans les modalités d'intervention en contexte de télétravail, les suivis individuels ont repris progressivement dès l'été 2020 et ont retrouvé un rythme relativement normal. Les femmes recherchent de l'accompagnement pour la réorientation professionnelle, les procédures de plainte et l'accès à la formation.

Concernant 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 2020-2021, ATF a continué de recevoir les demandes des usagères de cinquante ans et plus. À cause 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. Certaines d'entre elles évoquent également quelques problèmes de discrimination en emploi lié à leur âge, comme du harcèlement ou encore de la difficulté à accéder à certains organismes du secteur public.

Pour les femmes, le milieu de la construction demeure celui 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 au maintien des femmes dans l'industrie. 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.

Accompagnement individuel des femmes immigrantes et droit à l'égalité

Plus de la moitié des femmes qui sollicitent l'aide d'ATF sont des immigrantes. Celles-ci recherchent principalement de l'accompagnement pour leur processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Ces femmes, surtout celles qui sont nouvellement arrivées, se sentent souvent isolées et insuffisamment outillées pour intégrer le marché du travail québécois. En effet, pour plusieurs de ces femmes, le suivi individuel pour la recherche d'emploi fait surtout ressortir la valeur de leurs expériences et de 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.

Pour l'année 2020-2021, ATF a continué de recevoir des femmes nouvellement arrivées et 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 même 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.

Afin de les accompagner dans l'intégration du marché du travail québécois, ATF met à leur disposition un processus de réorientation professionnelle. De plus, l'intervention individuelle demeure un outil déterminant puisque dans ce cadre, elle mène à une démarche de recherche d'emploi plus efficace pour ces femmes.

Accompagnement des femmes dans leurs recours pour discrimination en emploi

Comme par les années passées, les interventions les plus courantes visent l'information des femmes 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). Action travail des femmes aide les femmes à rédiger leurs plaintes et les accompagne en médiation et dans le processus judiciaire. Les problèmes les plus fréquents portaient sur *les pratiques interdites* : grossesse et droit d'accès

« 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. »

(Mathilde)

au retrait préventif, discrimination à l'embauche et en emploi, congédiement sans cause juste et suffisante ainsi que harcèlement psychologique et/ou discriminatoire.

Comme toujours, 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 leurs plaintes et offrent des informations sur les ressources syndicales disponibles. ATF encourage toutes les usagères à participer activement à la recherche de solutions. Chaque dossier est différent et traité de manière personnalisée et confidentielle.

Concernant les femmes victimes de harcèlement discriminatoire, l'année 2020-2021 a permis de renforcer les constats qu'ATF fait depuis plusieurs années. En effet, un nombre important de plaintes pour harcèlement discriminatoire au travail qui sont déposées à la CDPDJ par les usagères sont redirigées vers la CNESST. Par conséquent, plusieurs plaintes de harcèlement discriminatoire sont traitées comme du harcèlement psychologique sans reconnaissance de la discrimination vécue par ces femmes.

Cette réalité a un impact dommageable sur les usagères concernées, les amenant à nourrir un sentiment de découragement et de méfiance vis-à-vis des instances censées les protéger. À cela s'ajoutent des problèmes d'épuisement mental ou de dépression que ces usagères peuvent développer à cause de la lourdeur de tout le processus de plainte.

Service juridique Pro Bono

Cette année encore, le volet discrimination et droits à l'égalité a été enrichi par le service juridique en partenariat avec le Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono Québec et l'Université de Montréal. Cette année, la clinique a eu le privilège d'accueillir M^e Romy Segat-Bédard, avocate en droit du travail, pour superviser la clinique.

De septembre 2020 à avril 2021, il y a eu huit (8) consultations à la clinique juridique. La crise sanitaire a eu un impact sur ce service de deux façons; le service a été offert sur une plus courte durée et les consultations se sont faites uniquement par téléphone. Cela dit, cela n'a pas empêché plusieurs femmes, non syndiquées pour la plupart, de solliciter ce service. Généralement, les plaintes ou les préoccupations de celles-ci visaient un processus déjà en cours aux normes du travail.

Enfin, nous avons eu la chance de recevoir une étudiante dévouée, madame Ophélie Vincent. Grâce à son soutien, les femmes ont bénéficié d'un service supplémentaire de suivi et de recherche, et M^e Segat-Bédard a pu donner des avis juridiques.

Ces femmes ont pu ainsi canaliser leur énergie vers un processus judiciaire. Le service juridique sert à rassurer les femmes dans leurs démarches, les aider à comprendre les obstacles et leur fournir les outils nécessaires afin de poursuivre leur cheminement de défense de leurs droits.



Volet Promotion des droits

ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

En 2020-2021, ATF a offert des ateliers d'information et d'éducation aux femmes socio-économiquement défavorisées. Quatre sujets ont été abordés :

- ▶ Les programmes d'accès à l'égalité en emploi
- ▶ Les métiers majoritairement masculins
- ▶ La reconnaissance des acquis et des compétences
- ▶ Le harcèlement discriminatoire en emploi

Par ailleurs, les mesures liées à la COVID-19 ont causé une interruption de nos activités d'éducation populaire durant les premiers mois de la crise, puisqu'il a fallu ajuster notre fonctionnement en conséquence. Néanmoins, une fois les ajustements apportés, tous les ateliers ont pu être donnés en visioconférence auprès de nos partenaires.

Accès à l'égalité en emploi

L'atelier sur l'accès à l'égalité en emploi est un complément aux programmes de formation offerts par les organismes en employabilité. Il permet de rejoindre des femmes de tous les horizons, et il 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 décent, exempts de discrimination, 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 ces métiers.

Exceptionnellement cette année, les participantes n'ont pas pu recevoir le mini-livret explicatif et vulgarisé de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. La forme virtuelle des ateliers en est la principale raison. Ceci étant, ce mini-livret a été remplacé par la Charte des droits et libertés en ligne ainsi que par d'autres liens

« J'ai appris que les programmes d'accès à l'égalité en emploi ne fonctionnent pas selon des quotas. »

(Nadège)

« J'ai découvert qu'il y a aussi, au Québec, de la discrimination envers les femmes. »

(Amsa)

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

(Blandine)

« Grâce à cet atelier, je n'aurai plus peur de postuler auprès d'organismes publics, car je sais qu'il y a la loi sur l'accès à l'égalité qui me protège. »

(Solène)

pertinents qui servent d'aide-mémoire quant aux droits humains fondamentaux, ainsi que de repère, au besoin.

En outre, après chaque présentation, on ouvre la discussion afin de favoriser et de mesurer le degré de compréhension chez les participantes. Le but étant de s'assurer qu'elles sont outillées le plus possible en cas de discrimination à l'embauche ou en emploi.

En 2020-2021, ATF a offert quatre (4) séances d'information sur l'accès à l'égalité en emploi, et a été sollicité par trois organismes, ce qui a permis de rejoindre un total de 33 participantes. Les organismes qui ont bénéficié des services d'ATF, cette année, sont les suivants :

1. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
2. L'Hirondelle
3. Collectif des femmes Immigrantes du Québec (CFIQ)

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.

Cette année, cet atelier a été offert trois (3) fois auprès de 23 participantes au total. ATF a été sollicité par les organismes suivants :

1. Petites-Mains
2. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AEIM)

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, alors que ces carrières peuvent être très prometteuses. C'est la raison pour laquelle l'atelier présente également les nombreux avantages professionnels que les femmes pourraient obtenir en intégrant les secteurs majoritairement masculins. À la suite de l'atelier, de nombreuses participantes ont exprimé un intérêt pour les métiers non traditionnels, avec le désir d'élargir ainsi leurs options dans le choix d'une carrière.

« Avant cet atelier, j'étais convaincue que les métiers majoritairement masculins étaient juste des métiers manuels. Maintenant, je sais qu'il y a une plus grande diversité de métiers non traditionnels que je peux aussi exercer en tant que femme. »

(Safia)

« C'est intéressant de connaître les avantages des métiers non traditionnels, entre autres le salaire et les conditions de travail. »

(Hélène)

« J'ai découvert ce que c'était la socialisation des genres et les stéréotypes que ça peut entraîner en emploi. »

(Mariella)

Reconnaissance des acquis et des compétences

L'atelier sur la 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 diplômes étrangers des femmes immigrantes hautement qualifiées. Cet atelier tente de démystifier ce qu'est la reconnaissance des acquis telle qu'elle est prévue par la politique d'éducation aux adultes afin de répondre aux questions de femmes qui souhaiteraient lancer une procédure de RAC.

Souvent confondue avec le processus d'analyse comparative proposé par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ou le processus d'évaluation pour admission aux programmes par les universités, la RAC constitue un réel processus d'évaluation

« La non-reconnaissance des diplômes étrangers est une problématique qui devrait être prise en charge sérieusement par le gouvernement. »

(Noor)

« J'ai été sélectionnée pour venir au Québec en raison de mes compétences, mais elles ne sont toujours pas reconnues maintenant que je suis ici. »

(Anabelle)

des apprentissages et des savoirs sanctionnés par un diplôme québécois. Malheureusement ce modèle, pourtant efficace, n'est accessible que pour les grades professionnels et techniques.

Durant cet atelier, les participantes se sentent très souvent interpellées car la plupart d'entre elles sont directement concernées par ces enjeux, ce qui entraîne un échange enrichissant sur leurs différentes expériences. De plus, avoir une meilleure idée des diverses ressources existantes en matière de reconnaissance des diplômes étrangers clarifie davantage leur démarche.

Cette année 2020-2021, l'atelier RAC a été offert deux (2) fois à 14 participantes au total. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

1. Le Collectif des femmes immigrantes du Québec (CFIQ)
2. Le Centre communautaire Petit Espoir

Atelier sur le harcèlement discriminatoire en emploi

L'atelier sur le harcèlement discriminatoire au travail est un atelier d'information qui se destine aux femmes inscrites dans un processus d'insertion en emploi auprès

d'organismes en employabilité. Il a pour objectif de faire connaître aux futures travailleuses leurs droits et recours en cas de harcèlement au travail. Il distingue les différents types de harcèlement et précise les recours disponibles lorsque qu'il est question de harcèlement discriminatoire à caractère sexuel et sexiste.

Cet atelier aborde aussi l'article 10.1 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui s'applique aux travailleuses du Québec, fournissant ainsi aux participantes des outils pour connaître leurs droits en milieu de travail et déterminer l'instance et le recours adéquats.

Par ailleurs, ATF sensibilise les participantes 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 participantes méconnaissent généralement les mécanismes qui permettent de faire valoir leurs droits et de faire cesser une situation de harcèlement.

Cette année, l'atelier sur le harcèlement discriminatoire en emploi a été offert cinq (5) fois auprès de 53 participantes au total. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

1. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
2. L'Hirondelle
3. Petites-Mains
4. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AEIM)

« Désormais je sais que des remarques à connotation sexuelle sur mon apparence peuvent constituer une forme de harcèlement sexuel. »

(Céline)

« Avant cet atelier, je ne connaissais pas le harcèlement sexiste, j'ai beaucoup appris. »

(Maïmouna)



Les études de cas faites avec les participantes sont des outils interactifs qui permettent à celles-ci de mieux s'imprégner des concepts.

Formation sur les obstacles au maintien des travailleuses de l'industrie de la construction

En juin 2020, une formation portant sur les obstacles au maintien des travailleuses de la construction a été présentée en ligne auprès du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et des seize organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF). La formation portait sur les violences à caractère sexuel et sexiste qui entravent la capacité de maintien des femmes dans l'industrie de la construction et sur les constats issus des travaux d'ATF sur ces enjeux. Plus d'une quinzaine de participantes ont assisté à la formation en visioconférence, et plusieurs autres ont pu visionner la présentation enregistrée à cette fin.

Atelier d'information sur l'impact des statuts d'immigration sur le processus d'insertion professionnelle des femmes immigrantes

Cette année ATF a offert à deux (2) reprises un atelier portant sur les impacts systémiques des statuts

d'immigration sur les parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes.

La première présentation 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 49 étudiantes et étudiants du cours ont eu l'occasion de découvrir ATF (historique, mission, services et projet) et de se familiariser avec la notion de discrimination systémique, et ce, grâce à la présentation des analyses développées par ATF. Cet atelier s'est appuyé aussi sur l'analyse des statuts d'immigration développée par la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. Il s'agit d'une analyse sexospécifique des statuts d'immigration ayant des impacts sur l'intégration socio-économique des femmes immigrantes. Ces obstacles touchent de façon significative les femmes nouvellement arrivées qui sont pour la plupart très qualifiées, mais qui occupent des emplois précaires et atypiques. Dans le cadre de cet atelier, nous avons aussi présenté les résultats d'une recherche menée par le Comité consultatif Femmes, qui porte sur les programmes d'insertion en emploi des femmes immigrantes.

La seconde présentation, sur le même thème et autour des mêmes enjeux, a été donnée dans le cadre du Projet Parents Agents Multiplicateurs de Mobilisation Parc-Extension à cinq (5) participantes.



Analyse politique non partisane

MOBILISATION SOCIALE

Analyse des effets de la crise sanitaire sur le travail des femmes

Durant l'année 2020-2021, Action travail des femmes était extrêmement préoccupée par les signes importants de recul des droits des femmes au Québec, engendré par la crise actuelle. L'Organisation des Nations unies a déjà identifié une série de mises en garde et de mesures à mettre de l'avant afin de s'attaquer aux problèmes sexospécifiques induits par la crise du COVID-19. En raison des rapports sociaux de sexe inégaux qui traversent nos sociétés, ONU Femmes a rappelé aussi l'importance de tenir compte de la perspective différenciée selon le sexe dans la conception et le déploiement des programmes de relance et d'assistance sociale.

En plus des situations de violences faites aux femmes, exacerbées en longue période de confinement, le contexte de crise sanitaire laisse entrevoir la reproduction de stratégies de mobilisation de main-d'œuvre analogues à celles qui ont été déployées en contexte d'après-guerre, principalement en raison de la fermeture des écoles et des services de garde. Alors que les secteurs économiques majoritairement masculins s'avèrent parmi les premiers à faire partie d'un plan de relance, les femmes sont majoritairement représentées, à 82 %, dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale.

Les femmes constituent la majorité des effectifs de première ligne dans la gestion terrain de cette crise sanitaire, car elles sont en majorité des infirmières, des aides-soignantes, des préposées aux bénéficiaires, des femmes de ménage...

Ces effets discriminatoires s'inscrivent dans un mouvement systémique de refoulement des femmes aux soins et/ou au foyer domestique, selon une rhétorique de promotion et de revalorisation des métiers traditionnellement

féminins, qui exclut toute analyse liée à la mixité en emploi et aux inégalités issues de la division sexuée du travail. Nous avons constaté un regain de ce discours venant d'institutions gouvernementales et publiques portant des mandats de promotion du droit et de l'égalité des femmes sans égard aux risques de recul des droits économiques et sociaux des femmes. Sur plus de 500 professions répertoriées au Québec, 41,4 % des femmes ne travaillent que dans 20 professions seulement, et 11 des principales professions exercées par les femmes ont un taux de féminité de la main-d'œuvre de 66 % et plus. Près de 60 % des emplois féminins du Québec sont concentrés au sein des cinq industries (soins de santé et assistance sociale, commerce de détail, services d'enseignement, administrations publiques, hébergement et services de restauration). Tant qu'il y aura une mise en concurrence d'une proportion importante de la main-d'œuvre féminine dans une proportion si restreinte de secteurs d'emplois, il est peu probable que l'amélioration de la condition des femmes sur le marché du travail résulte d'initiatives de promotion et de valorisation des secteurs d'emplois traditionnellement féminins.

Action travail des femmes a mené une veille visant les plans de relance économique autant au fédéral qu'au provincial.

Le 30 mars 2020, le premier ministre du Canada a annoncé son plan de soutien économique en contexte de crise sanitaire. Le 17 avril 2020, la ministre fédérale des Femmes et de l'Égalité des genres madame Maryam Monsef a organisé un événement de consultation des organismes sur les enjeux vécus par les femmes et les effets de la crise sanitaire. Action travail des femmes a participé au processus de consultation et mis de l'avant la nécessité de prendre en considération les femmes dans tout projet économique de relance. Nous avons aussi insisté auprès de la ministre en lui signifiant qu'au-delà de la mise en



DIEGO_CERVO_WWW.FOTORESEARCH.FR

place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU), le gouvernement fédéral doit s'assurer que les effets de la crise sanitaire n'aurent pas d'effets aggravants sur l'accessibilité des femmes à l'assurance-emploi dans les années à venir, principalement pour les travailleuses de secteurs saisonniers, notamment les femmes dans la construction, dont la capacité de maintien dans l'industrie dépendra beaucoup de leur accès à l'assurance-emploi entre deux chantiers.

Le 28 avril 2020, Action travail des femmes a rédigé un message adressé au président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à la suite à l'annonce de la CDPDJ de la mise en place d'un comité de veille sur les effets de la crise sanitaire sur les groupes vulnérables. Nous avons constaté que les effets de la crise sanitaire sur les femmes étaient peu abordés. Les prises de parole de la Commission dans les médias, dans le cadre de la diffusion des résultats d'analyse du comité de veille, faisaient aussi abstraction des effets de la crise sanitaire sur les femmes. À la suite de notre intervention écrite, l'équipe de travail d'ATF, à l'occasion d'une rencontre, le 8 mai 2020, a exprimé ses préoccupations quant à l'invisibilité des femmes dans la veille menée par la CDPDJ. Lors de cet échange avec Myrlande Pierre, vice-présidente, et Philippe-André Tessier, président,

notre organisme a réaffirmé que, dans ce contexte de crise sanitaire, les femmes doivent être appréhendées comme sujet spécifique de préoccupation en raison des effets systémiques de la crise sanitaire sur le droit des femmes à l'égalité et sur la résurgence et la banalisation des violences à leur égard.

Dans le cadre de consultations menées par la Commission des partenaires du marché du travail, par le biais des comités consultatifs, ATF a pu jouer un rôle actif grâce à sa participation au Comité consultatif Femmes. L'objectif de l'exercice pour la CPMT était d'avoir une vue d'ensemble sur les enjeux, les opportunités et certains éléments de la relance perçus par les comités consultatifs. D'avril 2020 jusqu'à très récemment, ATF a mis l'emphase sur différents éléments d'analyse qui visent les femmes dans un contexte de crise sanitaire et de relance économique, afin de permettre au CCF de faire remonter ces préoccupations à la CPMT. Les voici : le nonaccès aux services de garde pour la plupart des travailleuses de la construction; les craintes liées à la pénurie de main-d'œuvre, favorisant des modalités d'insertion précaire des femmes par bassin, et ayant un impact négatif sur le taux de maintien de ces travailleuses; l'accélération de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes diplômées à l'étranger en raison

de l'absence de modalités de reconnaissance des acquis et des compétences effectifs dans les programmes et parcours accélérés d'insertion et/ou de réorientation professionnelle en contexte actuel de la COVID-19, de pénurie de main-d'œuvre et de relance économique.

Le 28 mai 2020, dans le cadre d'une lettre ouverte « *Pour une participation pleine et entière des femmes aux chantiers* », publiée par le journal La Presse, Action travail des femmes a interpellé le gouvernement du Québec pour qu'il intègre des programmes d'obligation contractuelle d'embauche aux grands chantiers d'infrastructures prévus dans le plan de relance économique du Québec. ATF a rappelé au premier ministre du Québec que la participation et l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction sont emblématiques des luttes toujours à mener pour atteindre l'égalité réelle entre les hommes et les femmes au Québec. Cette industrie est non seulement un secteur d'activité majeur où s'érigent les infrastructures de demain, qui compte pour 13 % du PIB national, mais elle constitue aussi le lieu où se déploie la passion du métier dont témoignent les travailleuses que nous rencontrons régulièrement. L'assujettissement des travaux de construction au POC doit faire partie intégrante du plan de relance du gouvernement. Le contexte de pandémie offre une occasion sans égal pour agir de façon déterminante et durable sur l'égalité hommes-femmes au Québec.

Modification structurelle et administrative aux programmes d'accès à l'égalité

Le 9 juin 2020, dans le cadre des 20 ans de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse a fait le lancement de son rapport triennal 2016-2019, et a annoncé les grandes lignes de la refonte amorcée depuis 2016 par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC) dans l'administration des programmes. En effet, la CDPDJ devait revoir certains aspects de son encadrement des programmes d'accès à l'égalité en raison de critiques effectives visant le manque de résultats des programmes, mais, surtout, l'absence d'intervention coercitive de la CDPDJ face aux

institutions publiques qui n'atteignent pas leurs cibles. À la suite de l'annonce des grandes lignes de la refonte, et principalement après la lecture des résultats du rapport triennal de la CDPDJ, Action travail des femmes s'est rendu compte de baisses inexplicables des cibles à atteindre au groupe visé femmes. Ces baisses étaient notables, d'autant plus que de nombreuses institutions affichaient des pertes dans leurs effectifs féminins.

Total des effectifs Femmes et leur sous-représentation à la Ville de Montréal

	Représentation	Sous-représentation
2019	38,3 %	4 %
2009	38,7 %	6,9 %
2008	39 %	6,25 %

Action travail des femmes, appuyée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, a eu une rencontre de travail en visioconférence avec la Commission des droits de la personne, le 25 janvier 2021.

Nous avons formulé nos questions en prenant le cas type de la Ville de Montréal. À des fins de précision, sur les vingt (20) dernières années, il y a eu un accroissement raisonnable de la présence des femmes dans des fonctions plus élevées dans la hiérarchie, mais une stagnation complète de l'effectif. Le portrait du bilan de la Ville de Montréal reste donc assez statique, voire décevant, en ce qui concerne les secteurs majoritairement masculins. La CDPDJ, organisme qui devrait être sur ses gardes, a pourtant affiché des cibles à atteindre réduites de 2 %, passant d'un taux de 6,3 % de sous-représentation des femmes à la Ville de Montréal en 2009, à 4 % en 2019. Cela, sans aucun changement au nombre de femmes qui composent l'effectif, et sans tenir compte du poids démographique des femmes dans la ville. Lors de cet échange, monsieur Martin Boucher, directeur, Accès à l'égalité et services-conseils, en présence de madame Myrlande Pierre, vice-présidente Charte, a présenté la nouvelle mouture d'encadrement et d'analyse des PAÉE par la CDPDJ :

- ▶ « Une approche client », visant l'employeur, tel que défini par la Commission, elle-même dans son rapport

d'activité 2018-2019 et dans son bilan triennal 2016-2019 de la loi sur l'accès à l'égalité.

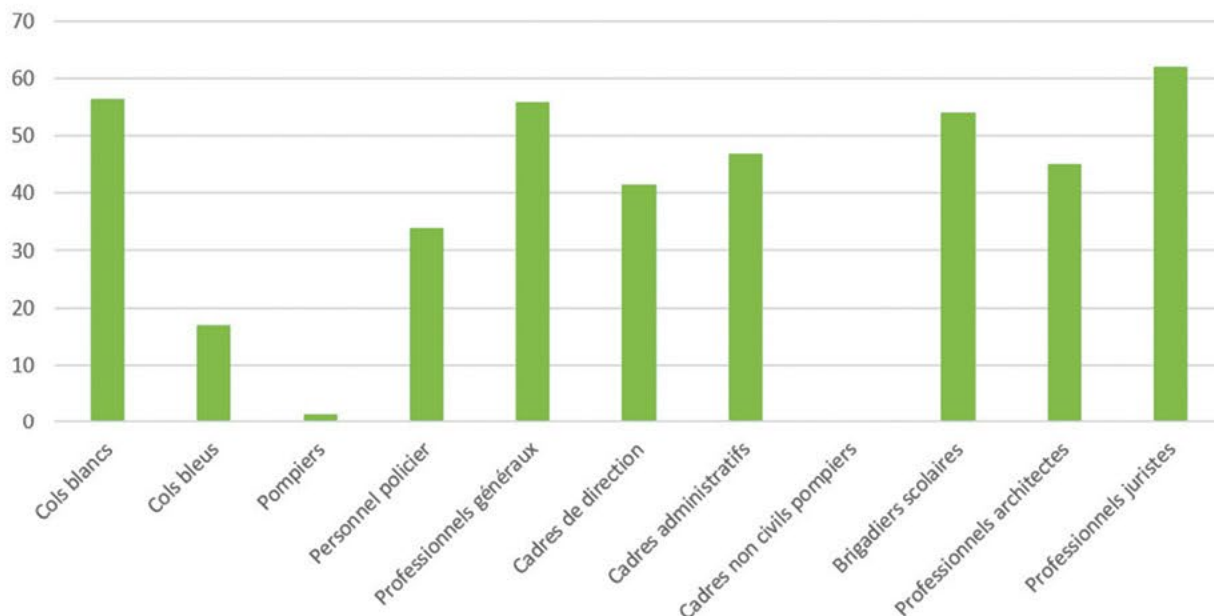
- ▶ Il y a eu des modifications dans les modalités d'évaluation des cibles à atteindre sans analyse d'impact sur les groupes visés. La Commission a choisi de changer de critère de référence dans la classification nationale des professions : passant d'une classification à trois chiffres (familles d'emplois) aux dépens d'une classification à quatre chiffres (catégories d'emploi plus précises).
- ▶ Une nouvelle plateforme Intranet pour les employeurs, qui permettrait un accès en temps réel aux données.

- ▶ La mise en place d'un système de gestion accès sur la performance, avec une application étirée des principes de **Pareto** en contexte de gestion de projets appliquée aux PAÉE:

- Application de la règle des 80/20 dans les modalités d'intervention de la CDPJ auprès des institutions publiques visées par les PAÉE. C'est-à-dire se concentrer sur le 20 % des institutions ayant les résultats les plus bas et les amener vers la moyenne des 80 %.
- Aller à l'essentiel en évitant un gaspillage de temps et d'énergie et communiquer rapidement des résultats globaux.



Représentation des femmes parmi les effectifs de la Ville de Montréal en 2019



Source : Capital humain de la Ville de Montréal, 2020.

À la suite de cette présentation, monsieur Martin Boucher a fait l'annonce de la mise en place d'un comité permanent sur les secteurs majoritairement masculins au sein de la CDPDJ. ATF et le CIAFT se sont engagés à y prendre part. À nos questions visant l'exemple de la Ville de Montréal, et ce, malgré des résultats contraires dans le rapport triennal 2016-2019, monsieur Boucher nous a annoncé que selon les nouvelles règles administratives en vigueur à la CDPDJ, la Ville de Montréal n'était plus considérée en faute dans l'atteinte de ses cibles femmes, même à la catégorie col bleu. Pourtant, malgré une baisse inexplicable des cibles à atteindre pour les femmes, elles représentent le groupe dont le taux de sous-représentation est le plus marqué.

À nos demandes de précisions sur les règles de calcul pour évaluer les cibles à atteindre ainsi que sur la sous-représentation des groupes, Martin Boucher, directeur, Accès à l'égalité et services-conseils, s'est engagé à nous fournir ces données au plus tard le 15 février 2021.

À l'heure de publier son rapport annuel, ATF, malgré de nombreuses démarches, n'a pas encore reçu de réponse.

Malgré tout, Action travail des femmes a développé une analyse des effets de ces nouvelles modalités qui, d'ores et déjà, sont inscrites dans le cadre de présentations publiques annoncées au calendrier d'activités de la Commission en 2020-2021.

L'analyse constituée sera bonifiée de nouvelles données en 2020-2021 et croisera aussi les constats des organismes qui analysent les effets de modifications sur les autres groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.

Nos préoccupations et questionnements visant la nouvelle mouture d'encadrement et d'analyse des PAÉE par la CDPDJ sont les suivantes : les modifications dans les modalités de calcul des cibles à atteindre et la sous-représentation des groupes semblent avoir été appliquées par la CDPDJ, sans analyse d'impact sur les groupes

visés. Particulièrement frappant pour les femmes, ces modifications ont eu pour effet d'abaisser les cibles à atteindre dans l'ensemble du groupe, mais aussi dans les sous-catégories d'emplois majoritairement masculins. Entre autres, dans l'exemple de la Ville de Montréal, on note une baisse marquée des cibles à atteindre dans de nombreuses catégories d'emploi où les femmes sont largement sous représentées – notamment les cols bleus dédiés aux travaux généraux, mais aussi les travailleuses de métiers assujetties à la Loi R-20 (loi qui régit l'industrie de la construction) – en raison de la particularité du cadre d'apprentissage par compagnonnage. Sachant qu'il y a toujours au moins 50 % de femmes dans les autres groupes visés par les PAÉE, ces modifications semblent avoir généré des discriminations systémiques sexospécifiques qui risquent d'avoir un effet marqué sur les femmes de toutes les autres catégories visées par les programmes d'accès à l'égalité. Les raisons des changements de critères de référence dans la classification nationale des professions ne s'expliquent pas autrement que pour une question d'efficacité bureaucratique, et ne tiennent pas compte de l'effet sur la perte du cadre comparatif historique des travaux, des données et de l'analyse menée par la CDPD).

Rôle et responsabilité du ministère du Travail pour contrer les violences vécues par les travailleuses sur les chantiers de construction et de s'assurer de leur maintien

Action travail des femmes a envoyé un avis de quatorze pages au ministère du Travail, à la suite du bilan du projet « Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction – Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques ». Dans ce bilan, ATF a constaté de nombreux contextes de non-concordance entre le cadre légal et réglementaire qui régit l'industrie de la construction (le droit du travail, les normes du travail, santé et sécurité du travail ainsi que ses recours, les droits de la personne, la loi sur l'accès à l'égalité, le cadre régissant le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) de la Commission de la construction du Québec). ATF a alerté le ministre du Travail à la nécessité qu'il assure une



DITAYLOR WWW.FOTOSEARCH.FR

cohésion entre ces deux pôles, par la mise en place d'une instance intersectorielle afin de contrer les discriminations systémiques qui marquent le parcours des travailleuses de la construction.

Concertation

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

Membre actif de la Table de défense des droits de la CDPDJQ, Action travail des femmes a participé cette année aux rencontres menées par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette année a aussi marqué l'amorce de consultation des groupes visant le renouvellement du plan d'action de la CDPDJ. Les échanges ont également abordé les effets de la pandémie sur les populations vulnérables, menant à des réflexions qui touchaient aux effets des consignes sanitaires et de confinement sur les groupes visés par l'article 10 de la Charte. Malheureusement, encore cette année, nous constatons que les femmes ont très peu fait l'objet de l'analyse de la Commission des droits. De façon générale, nous avons noté une perte d'analyse, voire d'intérêt de la CDPDJ sur les enjeux de discrimination visant les femmes en emploi depuis les dix dernières années, et ce, à tous les niveaux de sa mission. Cette perte de vue de la part de la CDPDJ du droit des

femmes à l'égalité et la non-discrimination comme un droit fondamental semble s'inscrire dans une lecture individuelle de la notion de sexe qui viserait également les deux sexes. L'adéquation entre l'analyse systémique de la discrimination et le sexe se restreint dans le champ de vision de la Commission qui cultive de plus en plus une approche politique en condition féminine.

Représentation au Comité consultatif femme

Cette année, la représentation d'ATF au Comité consultatif Femmes (CCF) s'est caractérisée par un rappel de deux volets de l'organisme : la reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes et le maintien des travailleuses dans le milieu de la construction. Le tout se déroulant, cette fois, dans un contexte de crise sanitaire et de relance économique. Plusieurs initiatives du CCF ont permis de préciser ces enjeux auprès de la Commission des partenaires du marché du travail.



Défense collective des droits

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 2019-2020, la plainte d'ATF a finalement passé le cap du comité d'évaluation de la suffisance de preuve, dernière étape au dépôt de la plainte auprès du Tribunal des droits de la personne. Il y a eu une réarticulation de la teneur de la plainte initiale qui sera rendue publique en 2020-2021.

ATF a déployé, cette année, beaucoup d'énergie pour trouver des juristes pro bono afin d'assurer la représentation d'ATF et compléter celle des victimes sur certains aspects qui ne sont pas pris en charge par la CFPDJ. ATF pourra ainsi être partie prenante au recours judiciaire et contribuer à la plaidoirie devant le Tribunal des droits de la personne. Malheureusement, cette année, nous ne pouvons en dire plus en raison des procédures. 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.

En effet, même si ce système recommande de prioriser les travailleuses en tête de liste :

- ▶ Il propose aussi 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'y a 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'obtenir la liste des employeurs auxquels elles ont été référées.

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

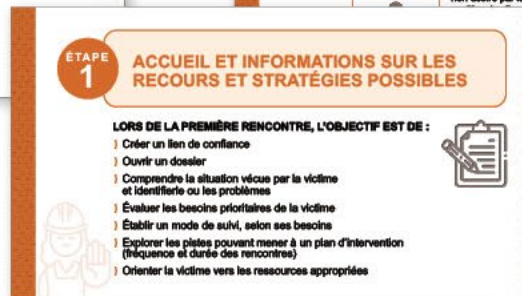
Depuis le dépôt de la première plainte en août 2016, Action travail des femmes n'a constaté aucun changement dans les modalités de référencement des travailleuses, malgré une série de mesures d'ajustement proposées aux instances concernées.

Enjeux spécifiques

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 de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), ce projet porte sur les obstacles systémiques au maintien des femmes dans le secteur de la construction au Québec. Le projet vise à développer et 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.

Forte de travaux et de solides partenariats développés dans les années 1, 2 et 3 du projet, ATF a consacré les mois de mars à octobre 2020 à la diffusion et la mise en pratique des outils réalisés.



Formation auprès des représentants syndicaux

Des séances de formation (en mode présentiel et virtuel) ont été données auprès des syndicats de l'industrie de la construction à l'automne 2020. Plus de 185 représentants et représentantes, issus de l'ensemble des syndicats de l'industrie, ont reçu une formation complète sur les outils développés.

- ▶ CSD-Construction (CSD-C)
- ▶ FTQ-Construction (FTQ-C)
- ▶ CSN-Construction (CSN-C)
- ▶ Conseil Provincial – Inter
- ▶ Syndicat québécois de la construction (SQC)

La formation a permis d'établir auprès des participants des balises claires pour identifier le harcèlement sexuel et mieux connaître les droits et les recours. En outre, un accent particulier a été mis sur l'exclusivité du recours

au grief pour harcèlement en milieu syndiqué, le délai de 2 ans, les principes et l'application de la charte en matière de harcèlement discriminatoire, les obligations des employeurs, le mandat de représentation syndicale et les spécificités de l'industrie de la construction.



PHOTO : FTQ-CONSTRUCTION

Enjeux spécifiques

« Le format et la durée sont très bien, le contenu est excellent et je pense que la formation devrait être obligatoire pour tous les représentants de tous les syndicats. »

(Patrick)

« Présentation très intéressante! Je souhaite que les associations patronales soient ouvertes à la recevoir. »

(Guillaume)

La formation a suscité un vif intérêt, témoignant des besoins que venaient combler les outils développés dans le cadre du projet. Plusieurs syndicats souhaitent à l'avenir intégrer cette formation à leur offre régulière, et un consensus très clair s'est dégagé quant à la pertinence de pérenniser le contenu et les outils de formation.

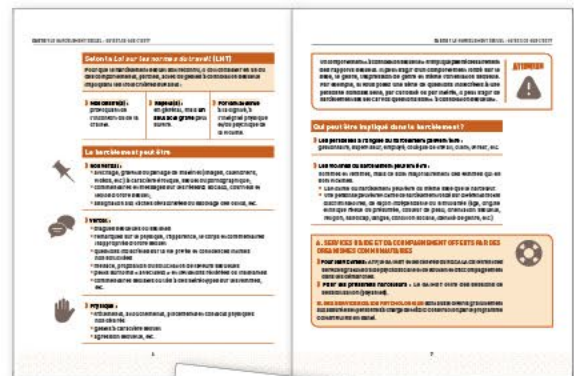
Tournée de sensibilisation auprès des associations patronales

Le contexte de la COVID-19 nous a obligées à revoir l'activité-bilan du projet, initialement prévue au printemps 2020. Cette activité a été remplacée par une tournée de sensibilisation auprès des associations patronales de l'industrie de la construction.

Les instances suivantes ont été rencontrées en septembre et octobre 2020 :

- ▶ Association de la construction du Québec (ACQ)
- ▶ Association des professionnels en habitation de la construction et de l'habitation du Québec (APCHQ)
- ▶ Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec (ACRGTO)

Les échanges ont mis en lumière la pertinence pour les associations patronales de former et de soutenir les entreprises de l'industrie quant à leurs obligations et actions relatives au harcèlement sexuel et discriminatoire. Une brochure d'information a été conçue et remise aux associations patronales de l'industrie. Les associations ont démontré une certaine ouverture pour d'éventuels projets collaboratifs, mais il reste du travail à accomplir





Site Web « Maintien et droits des travailleuses »

Une plateforme web dédiée au projet « Maintien et droits des travailleuses du secteur de la construction » a été mise en ligne et rassemble l'ensemble des travaux et outils développés.

Reconnaissance des acquis et des compétences

Dans la continuité des travaux menés durant l'année 2018-2019, qui visaient les pratiques des universités en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, Action travail des femmes continue de collaborer avec le Commissaire à l'admission aux professions.

De plus, en mai 2020, Action travail des femmes, appuyée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, le Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale ainsi que par le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, a formulé une demande d'enquête à la

CDPDJ, qui vise les inégalités systémiques issues des cadres de pratique de la « RAC » par les universités au Québec.

Le dossier de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger ne cesse de croître depuis les années quatre-vingt-dix. C'est pourquoi ATF agit depuis de nombreuses années sur le volet sensibilisation de la CDPDJ à cette question dont les enjeux d'inégalités sont patents. Nécessaire, l'intervention de la Commission dans ce dossier viserait à faire ressortir les dynamiques de discrimination des personnes immigrantes hautement qualifiées dans leur parcours de reconnaissance des acquis et des compétences. La Commission devrait donner sa réponse au courant de l'année 2020-2021. Amina Triki-Yamani, chercheure à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est la personne dédiée au suivi de notre demande. En plus de documenter notre requête à travers une rencontre, il est maintenant possible pour ATF d'avoir une vis-à-vis unique à la CDPDJ, chargée des suivis liés à cet enjeu spécifique.

Une dynamique claire ressort des travaux élaborés au fil des années par ATF : les universités, à défaut d'implanter de réels processus de reconnaissance des acquis et des

Enjeux spécifiques

compétences, tel que cela est prévu et déterminé par la politique d'éducation aux adultes, ont instauré des systèmes de *rediplomation* au détriment des principes contenus dans la politique gouvernementale d'éducation aux adultes de 2002, cadre officiel de la reconnaissance des acquis et des compétences. Les universités justifient principalement ce choix par l'autonomie prévue à la Loi sur l'Université du Québec.

Cette analyse est partagée par le Commissaire à l'admission aux professions et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. D'ailleurs, la conférence webdiffusée intitulée « Reconnaissance des diplômes étrangers et pratiques universitaires », élaborée autour des travaux d'Amel Belhassen et d'Amina Watalusu Wabinduku, réunissait comme conférenciers André Gariépy, commissaire à l'admission aux professions et Daniel Ducharme, chercheur à la CDPDJ, qui se sont exprimés avec vigueur et autorité sur le sujet.

Les interventions d'ATF à cet égard étaient importantes, car 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. Les femmes immigrantes sont surreprésentées dans les statuts d'immigration les plus précaires, accroissant les obstacles vécus par ces femmes dans leurs parcours d'insertion en emploi. L'impression générale dans l'opinion publique est que la non-reconnaissance des acquis et des compétences n'est plus un enjeu d'actualité, bien que cela reste la principale raison de déqualification professionnelle des femmes 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, lors d'un retour aux études ou en emploi.



ATF dans les médias

- ▶ Pour une participation pleine et entière des femmes aux chantiers – La Presse – 28 mai 2020
- ▶ Le racisme serait difficile à dénoncer – Le Devoir – 12 juin 2020
- ▶ Construction : 35 % d'abandon après 5 ans et beaucoup plus chez les femmes – L'actualité – 17 mars 2021
- ▶ More than a third of Quebec construction workers quit within five years: report – CTV News – 17 mars 2021
- ▶ More than a third of Quebec construction workers quit within five years: report – Montreal Gazette – 17 mars 2021
- ▶ Action travail des femmes (ATF) dénonce les conditions dans lesquelles évoluent les femmes du secteur de la construction – CISION – 22 mars 2021

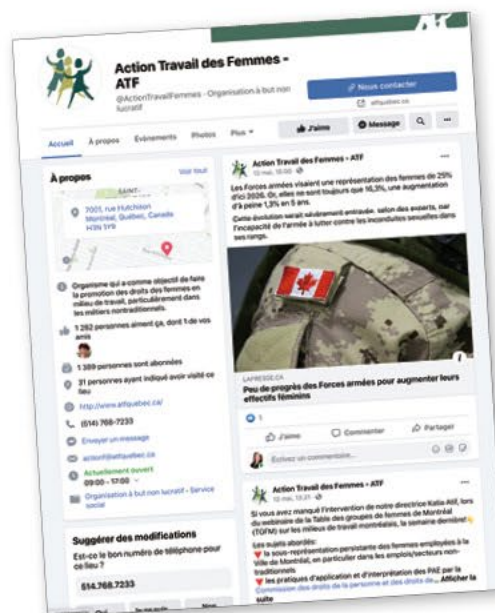


www.atfquebec.ca

Le site Internet d'ATF, c'est plus de 203 751 pages consultées depuis son ouverture. Cette année, il y a eu en moyenne 21 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 inscrit en tant que groupe de référence.

Action travail des femmes est sur Facebook !

- ▶ 1 279 personnes sont abonnées à la page Facebook d'ATF
- ▶ 90 articles ont été publiés dans l'année.





Merci à nos partenaires



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada





*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