



# RAPPORT D'ACTIVITÉS

# 2021-2022

**ATF**



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble  
les portes du marché du travail





# Table des matières

<b>Mot de la présidente</b>	<b>4</b>
<b>Vie démocratique et associative</b>	<b>6</b>
<b>Volet Services</b>	<b>9</b>
<b>Volet Promotion des droits</b> ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE	<b>11</b>
<b>Analyse politique non partisane</b> MOBILISATION SOCIALE	<b>16</b>
<b>Concertation</b>	<b>20</b>
<b>Défense collective des droits</b>	<b>22</b>
<b>Enjeux spécifiques</b>	<b>24</b>
<b>ATF était présente</b>	<b>28</b>
<b>ATF dans les médias</b>	<b>29</b>



## Mot de la présidente

Malgré la pandémie de COVID-19 et les défis constants qu'elle engendre, je constate avec fierté qu'ATF a su de nouveau cette année consolider sa mission de défense des droits des femmes en matière d'accès à l'égalité en emploi, tant en adaptant ses services qu'en tenant compte des enjeux de condition féminine que posent la pandémie et la relance économique.

Deux projets d'importance, qui s'inscrivent dans les travaux et les préoccupations historiques de l'organisme, ont été amorcés en 2021-2022 par ATF, grâce au financement de Femmes et Égalité des genres (FEGC).

Le premier projet, *l'Observatoire des travailleuses de la construction* vise à documenter les effets de la crise sanitaire et de la relance économique sur les trajectoires d'emploi et le maintien des femmes dans l'industrie. Alors que le gouvernement québécois place la construction au cœur de son plan de relance de l'économie, il convient de se pencher sur les obstacles à l'intégration et à la rétention des femmes dans ce secteur où elles sont toujours fortement sous-représentées en raison d'obstacles à leur maintien.

Le second, *Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômés étrangers sur les femmes immigrantes* vise, pour sa part, à documenter les biais systémiques des politiques de relance économique qui augmentent la déqualification et la précarisation des travailleuses immigrantes. La non-reconnaissance des diplômés étrangers constitue l'un des plus importants obstacles systémiques rencontrés par les femmes immigrantes lors de leur intégration au marché du travail québécois.

À travers ces deux projets, Action travail des femmes maintient sa veille stratégique visant les plans de relance économique, tant à l'échelle fédérale que provinciale.

ATF a aussi continué de proposer ses consultations et ses activités d'éducation populaire, et mis à jour l'ensemble des ateliers de l'organisme.

Poursuivant son travail qui vise à faire reconnaître le harcèlement sexuel comme une composante du harcèlement discriminatoire à l'endroit des femmes, ATF a déposé, au printemps 2022, un mémoire auprès du Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles.

Toujours active dans le dossier des *Programmes d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE), ATF a maintenu ses efforts de mobilisation afin de faire pression pour que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) réévalue les impacts de sa nouvelle méthodologie de calcul des cibles « femmes » dans la fonction publique québécoise. En effet, comme présenté l'année dernière, ATF a constaté que la nouvelle approche de la CDPDJ dévaluait significativement les cibles à atteindre pour femmes dans différents secteurs de la fonction publique.

Le conseil d'administration (C.A.) et l'équipe d'ATF ont également eu l'occasion de se rencontrer à l'automne 2021 pour un lac-à-l'épaule afin d'élaborer le plan triennal 2022-2025. Grâce à une accalmie de la crise de COVID-19, cette activité a pu se tenir, représentant une belle occasion de renforcer les liens de l'équipe.

ATF a accueilli deux nouvelles travailleuses dans son équipe l'année dernière : Farah Elkefi (chargée de projet) et Radhia Ben Amor (intervenante) viennent consolider les rangs de l'équipe de travail.

Le conseil d'administration ainsi que l'équipe ont relevé le défi d'une relocalisation et d'un réaménagement du siège social de l'organisme. En à peine trois mois, nous avons assumé toute la logistique d'un déménagement dû à des travaux majeurs de transformation du rez-de-chaussée du 7001, avenue du Parc.

L'équipe et le C.A. d'ATF ont lancé un grand chantier de numérisation et de préservation des archives de l'organisme. Ces travaux qui ont débuté en décembre 2021 se poursuivront au courant de l'année financière 2022-2023.

À la lecture du rapport d'activités, vous pourrez constater tout le travail réalisé en 2021-2022 par l'ensemble de l'équipe d'ATF, coordonné avec brio par la directrice générale Katia Atif dans cette conjoncture de travail essentiellement à distance. Je profite de l'occasion pour remercier le conseil d'administration et l'ensemble des travailleuses et collaboratrices d'ATF, ainsi que ses membres actives pour leur engagement et leur performance auprès d'Action travail des femmes.



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
- › Michelle F. Hangnilo, administratrice
- › Anouchka Chagnon, administratrice
- › Gabriela Rojas-Hevia, administratrice

#### MERCI À L'ÉQUIPE DE TRAVAIL D'ÊTRE PARTIE PRENANTE D'ATF

- › Katia Atif, directrice générale
- › Sacha Buliard, adjointe de direction
- › Élise Dumont-Lagacé, chargée de projet
- › Radhia Ben Amor, intervenante
- › Farah El Kefi, chargée de projet
- › Elena Bodron, comptable

#### REMERCIEMENTS TOUT PARTICULIERS À :

- › Me Arielle Corobow
- › Me Julius H. Grey
- › Me Michaëlla Bouchard-Racine
- › Grey Casgrain s.e.n.c. Avocats
- › Pro Bono Québec

# Vie démocratique et associative

## LES TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration s'est réuni à quatre (4) reprises en 2021-2022 ; à ces réunions se sont greffées plusieurs rencontres de sous-comités de travail et deux (2) journées de lac- à-l'épaule pour le renouvellement du plan d'action triennal de l'organisme.

Un comité spécifique pour le dossier des modifications aux PAÉE par la CDPDJ, composé de Wafaa Ragala, présidente, Isabelle Jacob, trésorière, et Michelle F. Hangnilo, administratrice, s'est rencontré à sept (7) reprises.

On se doit de souligner l'aide précieuse apportée par la présidente, en soutien à la direction, dans la logistique de la relocalisation et du déménagement de l'organisme, entre décembre 2021 et mars 2022.

Finalement, en raison de la relocalisation, ATF a dû accélérer une partie de la gestion de ses archives. ATF a lancé un grand chantier de numérisation des archives qui s'est terminé en mars 2022. Un comité Archives composé de Wafaa Ragala, présidente du CA, et d'Agnès Billa, secrétaire a été mis en place afin de trier le contenu des archives physiques et numériques. Une première rencontre est prévue en avril 2022. Les travaux de ce comité se poursuivront durant l'année 2022-2023.



## Action travail des femmes en chiffres



ATF c'est **237 membres**, y compris **17 organismes** membres sympathisants.



ATF a répondu à environ **650 demandes** d'intervention par téléphone, par courriel et par visioconférence. Il est à noter qu'en raison de la crise sanitaire, il n'y a pas eu de rencontre en personne.

Il y a eu **13 consultations** téléphoniques auprès du service juridique Pro Bono.



ATF a atteint **79 femmes** différentes à travers ses services individuels.

**23 ateliers** d'éducation populaire virtuels ont été suivis par **275 participant-e-s**, dont **260 femmes**.



**Trois (3) activités virtuelles** grand public ont permis de rejoindre **52 participant-e-s**. Les sujets abordés au cours de ces événements ont été :

- › Le Programme d'accès à l'égalité entre critiques historiques et nouveaux enjeux de performance **(22 participantes)**
- › La reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrées hautement qualifiées **(12 participantes)**
- › Harcèlement discriminatoire et harcèlement psychologique **(18 participantes)**



## Portrait des usagères

Pour des politiques de confidentialité, les intervenantes d'ATF ne peuvent pas toujours demander aux usagères leurs informations personnelles comme le statut, l'âge, la condition sociale ou autre détail. Ces données représentent très souvent une estimation de ce qui nous a été révélé par ces femmes elles-mêmes, telles qu'elles se sont auto-définies. De plus, une usagère peut appartenir à plusieurs catégories et être ainsi comptée dans différentes sections des statistiques, ce qui explique le total supérieur à 100 % :

**60 %** sont des femmes issues de l'immigration

**19 %** sont des femmes immigrées, racisées, installées au Québec depuis plus de cinq ans.

**10 %** sont des nouvelles immigrantes

**5 %** des femmes ont 55 ans et plus.

**5 %** des femmes ont entre 18 et 35 ans

**5 %** des usagères sont aux études.

**3,8 %** des usagères se rapportent à la catégorie femme et santé mentale

**2,5 %** d'entre elles vivent avec une limitation fonctionnelle.

**2,5 %** sont des femmes bénéficiaires d'aide sociale

**1,2 %** sont des femmes monoparentales



# Volet Services

## SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Le suivi individuel reste toujours le service le plus demandé et le plus apprécié, et ce malgré le contexte de crise sanitaire. ATF est sollicitée par des usagères chaque semaine pour des demandes de suivi par téléphone et par courriel. Les rendez-vous en personne n'ont presque pas eu lieu vu le contexte pandémique. Les femmes recherchent généralement de l'accompagnement pour la réorientation professionnelle, connaître les procédures de dépôt des plaintes, obtenir de l'information en matière de normes du travail, de l'aide pour trouver un emploi, élaborer un CV, ou encore pour savoir comment accéder à une formation.

Pour ce qui est de 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. D'autres, généralement issues de l'immigration, recherchent des secteurs plus accessibles, vu les difficultés rencontrées en matière de reconnaissance de leurs acquis, et ce dans l'objectif d'acquérir une première expérience québécoise, même au risque de se déqualifier.

Le milieu de la construction demeure très difficile à intégrer pour les femmes. Persévérer dans cette voie



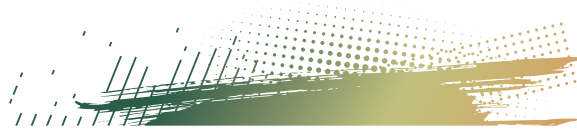
est encore plus difficile, voire impossible pour beaucoup de femmes. Les cas de discrimination fondée sur le sexe sont nombreux dans ce milieu majoritairement masculin qui n'offre pas les conditions favorables pour le maintien des femmes dans cette industrie. ATF a mis en place un type d'accompagnement particulier pour les usagères qui utilisent nos services comme dernier recours avant d'envisager un processus de réorientation professionnelle.

En 2021-2022, ATF a continué de recevoir les demandes des usagères de 50 ans et plus. Ces femmes, en raison de leur âge, vivent un processus de recherche d'emploi très long et particulièrement difficile, surtout quand elles visent un emploi permanent, à temps plein et bien rémunéré. L'accès à certains organismes du secteur public leur reste encore très difficile. Certaines d'entre elles évoquent des problèmes de discrimination en emploi ou de harcèlement liés à leur âge.

## 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. Ces femmes, surtout celles qui sont nouvellement arrivées, se sentent souvent isolées et insuffisamment outillées pour intégrer le marché du travail québécois. Elles sont principalement à la recherche d'un accompagnement dans leur processus de reconnaissance des acquis et des compétences. En effet, pour plusieurs d'entre elles, le suivi individuel pour la recherche d'emploi fait surtout ressortir la valeur de leur expérience et de leurs compétences acquises, ainsi que le transfert possible de celles-ci vers d'autres domaines plus favorables, notamment les secteurs à prédominance masculine visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.

Pour l'année 2021-2022, ATF a continué de recevoir des femmes nouvellement arrivées et très qualifiées, à la recherche d'une première expérience au Québec. Notons que 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



## Volet Services

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 de leur expérience et de leurs compétences acquises à l'étranger.

Afin de les accompagner dans l'intégration au 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 dans les années précédentes, les interventions les plus fréquentes visent à informer les usagères sur les procédures, les délais et le cheminement des plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), et au sujet des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Action travail des femmes soutient les femmes dans la rédaction de leurs plaintes et les accompagne en médiation et à travers le processus judiciaire.

Les problèmes les plus souvent rencontrés portaient sur *les pratiques interdites* : grossesse et droit d'accès au retrait préventif, discrimination à l'embauche et en emploi, congédiement sans cause juste et suffisante ainsi que le harcèlement psychologique et/ou discriminatoire.

Les dossiers d'accompagnement peuvent être peu exigeants ou bien complexes. Les plus complexes demandent un important investissement en temps, un suivi à long terme, un nombre important de communications par courriel et d'appels téléphoniques, en plus de recherches détaillées. Les intervenantes d'ATF rédigent des lettres, assistent les usagères dans la formulation de leurs plaintes et offrent des informations sur les ressources syndicales disponibles. Elles encouragent les usagères à participer activement à la recherche de solutions. Chaque dossier est unique et traité de manière confidentielle et personnalisée.

L'année 2021-2022 a permis de renforcer les constats que fait ATF depuis déjà plusieurs années concernant les femmes victimes de harcèlement discriminatoire. 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. Ce qui implique que 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 qui, en plus des problèmes d'épuisement mental ou de dépression qu'elles peuvent développer à cause de la lourdeur de tout le processus de plainte, vont nourrir un sentiment de découragement et de méfiance vis-à-vis des instances censées les protéger.

### SERVICE JURIDIQUE PRO BONO

Le volet discrimination et droits à l'égalité a été enrichi cette année, comme dans les années passées, par le service juridique en partenariat avec le Réseau national d'étudiant(e)s Pro Bono Québec de l'Université de Montréal. On a eu la chance de recevoir une étudiante dévouée, Jane Ghoussoub, supervisée par M<sup>e</sup> Maria-Christina Sorbo-Mayrand. Grâce à leur soutien, les femmes ont pu bénéficier d'un service supplémentaire de suivi et de recherche, et recevoir des avis juridiques de qualité.

Au cours de l'année 2021-2022, il y a eu treize (13) consultations juridiques effectuées uniquement par téléphone ou par courriel, compte-tenu des mesures sanitaires en contexte pandémique. Généralement, les plaintes ou les préoccupations des usagères visaient un processus aux normes du travail.

Le service juridique offert 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 pour défendre leurs droits.

# Volet Promotion des droits

## ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

En 2021-2022, ATF a offert des ateliers d'information et d'éducation aux femmes socio-économiquement défavorisées. Vu le contexte sanitaire et grâce à nos partenaires, tous les ateliers ont été donnés en visioconférence sur les plateformes Zoom ou ClickMeeting.

De plus, tous les ateliers ont été revus et mis à jour par nos intervenantes, dans l'objectif de transmettre des informations actualisées, d'offrir un format plus attrayant et plus interactif pour les usagères, contribuant à dépasser les difficultés qu'occasionne une activité virtuelle.

Quatre (4) 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

### LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI : PAÉE

L'atelier sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi est complémentaire aux programmes de formation offerts par les organismes en employabilité. Il est d'ailleurs grandement apprécié par ces organismes qui nous sollicitent à chaque nouveau groupe. Certains organismes font régulièrement appel à nous pour cet atelier qui rejoint des femmes de tous les horizons.

L'objectif de cet atelier est d'informer les femmes sur le programme d'accès à l'égalité, particulièrement 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 décents, 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

---

**« Cet atelier m'a appris mes droits en tant que femme sur le marché du travail, et qui contacter en cas de besoin. »**

Hanadi

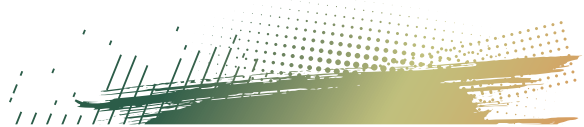
---

dans ce milieu et de les renseigner sur les avantages de ces métiers. De plus, l'atelier donne un aperçu sur les formations subventionnées offertes par Emploi-Québec.

Comme l'année dernière, les participantes n'ont pas reçu le mini-livret explicatif et vulgarisé de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, qui a été remplacé par un lien web de la Charte des droits et libertés, ainsi que par d'autres liens pertinents qui servent d'aide-mémoire ou de repère, au besoin, quant aux droits humains fondamentaux.

Au cours de chaque présentation, la discussion est ouverte afin de favoriser et de mesurer le degré de compréhension des notions avancées dans l'atelier chez les participantes. Le but étant de s'assurer qu'elles sont outillées le plus possible en cas de discrimination dans leur processus d'embauche, d'emploi ou de formation.





## Volet Promotion des droits

### ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

En 2021-2022, ATF a offert treize (13) séances d'information sur l'accès à l'égalité en emploi, et a été sollicitée par onze (11) organismes, ce qui a permis de rejoindre un total de 110 participant-e-s, dont 103 femmes.

Les organismes qui ont bénéficié des services d'ATF, sont :

1. Centre social d'aide aux immigrants (CSAI)
2. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
3. Petites-Mains
4. L'Hirondelle
5. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AIEM)
6. La Maisonnée
7. Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (Le RAFIQ)
8. Conseil des Montréalaises
9. Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS)
10. Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)
11. Femmes du monde à Côte-des-Neiges

### ATELIER SUR LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EN EMPLOI

L'atelier sur le harcèlement discriminatoire au travail est un atelier d'information et de sensibilisation destiné 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. L'accent est posé sur les différents types de harcèlement discriminatoire au travail et précise les recours disponibles lorsqu'il est question de harcèlement 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 40 personnes au total, dont 34 femmes. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

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

Les études de cas réalisées avec les participantes au cours de l'atelier sont des outils interactifs qui permettent à celles-ci de mieux s'imprégner des concepts abordés.

---

**« J'ai appris à faire la différence entre le harcèlement psychologique et le harcèlement discriminatoire. »**

Tinhinane

**« Je sais maintenant à qui m'adresser pour déposer une plainte pour harcèlement au travail. »**

Julia

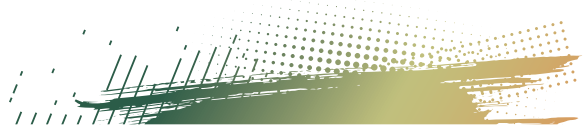
**« Grâce à votre présentation du harcèlement discriminatoire, je peux enfin nommer l'abus que j'ai vécu l'année dernière dans mon milieu de travail. »**

Ikram

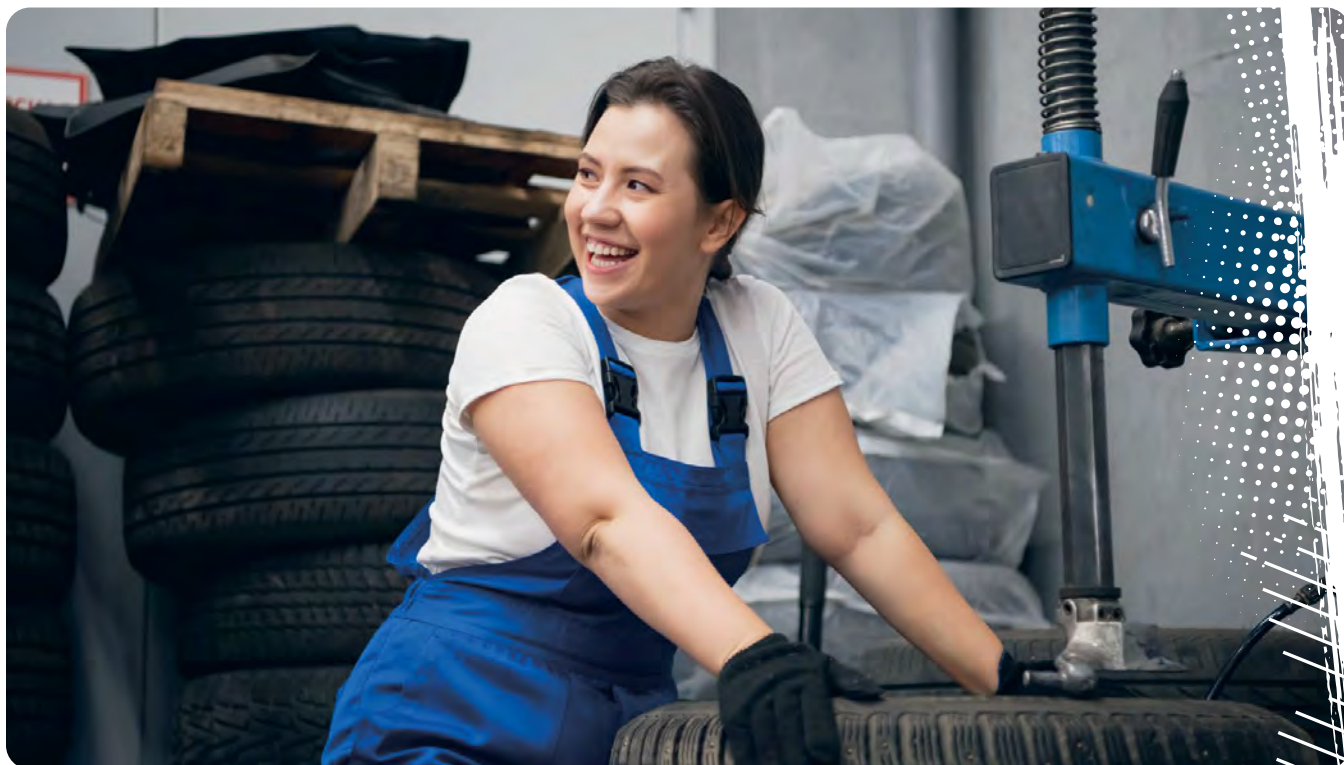
---

### 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.



## Volet Promotion des droits ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE



L'atelier sur les métiers non traditionnels démystifie les nombreux préjugés à l'égard des milieux majoritairement masculins. Ces préjugés constituent encore 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.

Cette année, cet atelier a été offert trois (3) fois auprès de 27 participant-e-s au total, dont 25 femmes. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

1. Petites-Mains
2. Accueil aux immigrants de l'Est de Montréal (AEIM)
3. Femmes du monde à Côte-des-Neiges

---

**« Cette présentation sur les métiers non traditionnels m'a donné envie de me réorienter vers ce genre de profession. Merci. »**

E.Katerina

---

### RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)

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 a pour objectif d'expliquer ce qu'est la reconnaissance des acquis telle que prévue par la politique d'éducation aux adultes afin de répondre aux questions des femmes qui souhaiteraient lancer une procédure de RAC.



## Volet Promotion des droits

### ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

Souvent confondu 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 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, l'atelier RAC a été offert deux (2) fois à 98 participantes au total. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

1. Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (Le RAFIQ)
2. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)





## Volet Promotion des droits ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

---

« L'atelier sur la RAC c'est du concret,  
ça aborde vraiment nos réalités. »

Gabriela

---

### ATELIER DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT ET LES RECOURS – JUIN 2021

ATF a donné un atelier d'information sur le harcèlement et les recours en contexte syndiqué et non-syndiqué à 18 finissant-e-s du DEP en peinture du bâtiment de l'École des métiers de la construction de Montréal. Les finissant-e-s ont pu en apprendre davantage sur le harcèlement et ses effets, de même que sur leurs droits et leurs recours en contexte syndiqué et non-syndiqué, à travers une présentation s'appuyant sur les réalités de l'industrie de la construction. L'atelier a suscité un vif intérêt, particulièrement pour les finissantes alors qu'elles s'apprentent à intégrer l'industrie de la construction. Un dépliant d'information et de ressources en matière de violences et harcèlement a été distribué aux participant-e-s.

### ATELIER SUR LES DROITS, RECOURS ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES EN MILIEU NON TRADITIONNEL - SEPTEMBRE 2021

Dans le cadre du projet Concertation Femmes et métiers d'avenir, mené par le CIAFT, ATF a donné un atelier d'une journée sur les droits, les recours et les principes d'accompagnement des femmes en milieu non traditionnel et particulièrement dans le secteur de la construction.

---

« Très grande clarté. Bravo! Je sais  
maintenant où trouver l'information  
et à qui m'adresser au besoin. »

Une intervenante

---



Des exemples concrets et des mises en situation ont été présentés, qui ont permis d'alimenter des échanges sur les principes d'intervention féministe et d'accompagnement des victimes de harcèlement. Près de 40 intervenantes des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF) ont participé à la formation offerte en mode numérique par visioconférence.

### ACCOMPAGNEMENT D'ATF DANS LE DÉVELOPPEMENT D'ACTIVITÉS DE MOBILISATION DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

ATF a apporté son soutien et son expertise à des associations syndicales du secteur de la construction dans le développement d'activités de mobilisation des travailleuses de métiers. Notre organisme a aussi été appelé à collaborer à la réalisation d'activités prévues pour la prochaine année (initiative pour contrer le harcèlement, congrès pour les travailleuses, etc.).

# Analyse politique non partisane

## MOBILISATION SOCIALE

### FEMMES COLS BLEUS À LA VILLE DE MONTRÉAL

À la suite du lancement en juin 2021 du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi de la Ville de Montréal, ATF a mené différents suivis auprès d'instances partenaires qui s'inquiétaient particulièrement de la baisse des cibles « femmes » à la catégorie d'emploi de col bleu.

De plus, ATF a constaté que la Ville de Montréal faisait le choix de ne pas renouveler son plan d'action en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, mais d'inclure les femmes comme un groupe constitutif de la diversité dans le Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion, alors qu'elles représentent plus de 51 % de la population montréalaise. La proportion de femmes cols bleus à la Ville de Montréal reste faible, malgré la mise en place des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Cette proportion accuse même un recul depuis 2015.

Une tournée des instances et élus municipaux a été amorcée afin de leur exposer les différentes préoccupations à propos du nouveau plan directeur en matière de diversité de la Ville de Montréal :

- › Le 8 juillet 2021, ATF et la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM) ont rencontré Mme Karine Boivin Roy, conseillère de ville dans l'arrondissement de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve pour le district Louis-Riel.
- › Le 19 août 2021, ATF et la TGFM ont rencontré Mme Nathalie Goulet, membre du comité exécutif de la Ville de Montréal, responsable de l'inclusion sociale, des sports et loisirs, de la condition féminine, de l'itinérance et de la jeunesse, Mme Cathy Wong, membre du comité exécutif, responsable de la diversité, de l'inclusion en emploi, de la langue française et de la lutte au racisme et à la discrimination, ainsi que Mme Sarah Sultani, responsable du soutien aux élu-e-s pour la diversité et l'inclusion sociale.
- › En août 2021, en collaboration avec la TGFM, ATF a pris l'initiative de rencontrer le Conseil des Montréalaises (CM). Cette rencontre fructueuse a mené à une entente de collaboration entre CM, ATF et la TGFM pour le développement d'un avis conjoint visant les obstacles systémiques auxquels les femmes sont confrontées pour

être embauchées à la Ville de Montréal comme col bleu. Celui-ci fera suite à l'avis sur les femmes cols bleus du CM, publié en 2013. Cet avis conjoint sera finalisé à l'automne 2022, remis et présenté au Conseil de Ville, ainsi qu'à la mairesse de Montréal.

- › La tournée s'est conclue le 10 novembre 2021 par la rencontre du Syndicat des cols bleus de la Ville de Montréal. Lors de cet échange, une discussion de fond a eu lieu au sujet des travailleuses de métier au statut d'apprentie ne pouvant pas se qualifier aux postes offerts par la Ville de Montréal, qui maintient l'exigence du statut de compagnon, sans égard aux exigences des emplois et tâches à accomplir.

### AVIS DÉPOSÉ AU COMITÉ D'EXPERTES CHARGÉ D'Étudier LE TRAITEMENT DES AGRESSIONS SEXUELLES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL SURVENUS DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL

Le 1er février 2022 avait été annoncé par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et ministre responsable de la région de la Mauricie, M. Jean Boulet, la mise en place du *Comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail*. Il s'agissait de la part du gouvernement de faire suite à la recommandation 138 du rapport *Rebâtir la confiance*, déposé par le *Comité gouvernemental transpartisan sur l'accompagnement des victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale* en 2020.

Constitué de Mme Rachel Cox et de Mme Dalia Gesualdi-Fecteau, professeures au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), de même que de Mme Anne-Marie Laflamme, professeure titulaire à la Faculté de droit de l'Université Laval, ce comité a le mandat d'évaluer la cohérence et l'efficacité des recours dont peut se prévaloir une personne victime d'agression à caractère sexuel ou de harcèlement sexuel au travail, et d'étudier le traitement de ces agressions survenues dans un contexte de travail.



# Analyse politique non partisane

## MOBILISATION SOCIALE

Dans le cadre de ce mémoire, articulé principalement autour de l'analyse des mécanismes de recours et de leur complexité, ATF ainsi que le CIAFT ont rappelé le cadre juridique reconnaissant le harcèlement sexuel comme composante indissociable du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes. Le harcèlement sexuel est reconnu comme une violence à l'égard des femmes, portant atteinte à leurs droits à l'égalité et à la dignité. Le harcèlement sexuel agit aussi comme discrimination systémique et mécanisme d'exclusion des femmes dans de trop nombreux secteurs d'emploi. ATF et le CIAFT ont aussi rappelé les obligations du Québec envers les différents cadres des conventions internationales. Ainsi, l'article 8 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que : « Toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou par la loi. »<sup>1</sup>, et à l'article 2.c de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui stipule l'obligation des États de : « Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire »<sup>2</sup>.

Finalement, la conclusion de ce mémoire a été accompagnée de six recommandations :

- › Tel que déjà réclamé depuis plus d'une dizaine d'années par la Commission elle-même, par les groupes de défense de droits, ainsi que par la commission Bouchard-Taylor, [...] que la CDPDJ soit financée à hauteur de ses responsabilités, et qu'elle assume dès maintenant le rôle d'autorité qui lui revient en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et discriminatoire au travail;
- › Que la CDPDJ cesse de recommander les victimes de harcèlement discriminatoire au travail à des régimes concurrents qui ne font pas preuve de l'application de la Charte, et dont les recours ne tiennent pas compte des discriminations prohibées par la Charte;

- › Que les législateurs agissent pour renforcer le mandat de la CDPDJ à l'égard des femmes;
- › Qu'une femme ou une personne victime de harcèlement discriminatoire au travail qui choisit de déposer un recours en vertu des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail, ou qui choisit de déposer une réclamation en vertu de la LATMP, bénéficie tout de même d'un traitement de son dossier qui tient compte de son droit à l'égalité en vertu de la Charte, tant à la CNESST que devant le Tribunal administratif du travail (TAT), tel que l'a récemment réitéré la Cour suprême du Canada dans l'Arrêt Caron, « toutes les lois du Québec doivent être interprétées conformément à la Charte québécoise »<sup>3</sup>;
- › Il est impératif pour le gouvernement et les législateurs d'intervenir pour que devienne obligatoire, dans toute convention collective, de définir, nommément, les recours prévus par la Charte et la LNT, de référer explicitement au harcèlement discriminatoire et psychologique et d'explicitier les délais de grief qui s'y appliquent;
- › Qu'un observatoire sur la mise en œuvre du droit à l'égalité soit créé au sein de la CNESST, notamment afin de colliger des données sur les règlements amiables et d'autres aspects des enquêtes sur les plaintes et les réclamations impliquant le harcèlement pour un motif interdit par la Charte, et ce, pour s'assurer notamment que le harcèlement sexuel au travail des femmes soit nommé et traité en tant que tel.



<sup>1</sup> Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration universelle des droits de l'homme, résolution 217 A (III), U.N. Doc. A/RES/217(III), 12 déc. 1948, art. 8.

<sup>2</sup> HCDH | Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

<sup>3</sup> Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) c. Caron

# Analyse politique non partisane

## MOBILISATION SOCIALE



### 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.

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. Cela a eu un effet sexospécifique dans l'abaissement des cibles. 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 assujettis à la Loi R-20 (loi qui régit l'industrie de la construction). – Les effets sexospécifiques de ces modifications ont des effets sur le groupe « femmes », mais aussi sur les femmes de toutes les autres catégories visées par les PAÉE.

Malgré plusieurs tentatives de sensibilisation auprès de la direction de l'accès à l'égalité de la CDPDJ, nous



# Analyse politique non partisane

## MOBILISATION SOCIALE

avons peu de retour et aucun engagement quant à une analyse des effets du nouveau mécanisme d'évaluation des cibles sur les femmes.

ATF, en partenariat avec le CIAFT, le RAFIQ et la TGFM, s'est lancée durant l'année 2021-2022 dans une tournée d'information et de sensibilisation des élus et des instances concernés par cet enjeu. Seul le ministère de la Justice n'a pas encore donné suite à notre demande de rencontre.

Élus et instances rencontrés :

- › **Isabelle Melançon** – Députée de Verdun – Vice-présidente de la Commission des finances publiques – Porte-parole de l'opposition officielle en matière d'emploi – Porte-parole de l'opposition officielle en matière d'environnement – Porte-parole de l'opposition officielle en matière de condition féminine
- › **Alexandre Leduc** – Député d'Hochelaga-Maisonneuve – Porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière d'affaires municipales – Porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière d'enseignement supérieur – Porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de justice – Porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de laïcité – Porte-parole du deuxième groupe d'opposition en matière de travail
- › **Claudia Lévesque** – Conseillère en égalité, Direction des interventions et des partenariats secrétariat à la Condition féminine
- › **Me Philippe André Tessier** – Président – et Mme Myrlande Pierre – Vice-présidente de la CDPDJ
- › **Mélanie Julien** – Directrice de la recherche et de l'analyse du Conseil du statut de la Femme

### PUBLICATIONS SCIENTIFIQUES – TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

« *Tu penses que t'es "one of the boys" mais tu l'es jamais vraiment* » : *Impacts des violences discriminatoires sur la rétention des femmes dans l'industrie de la construction au Québec* est un chapitre de livre rédigé par Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé au nom d'Action travail des femmes. Il a été publié dans l'ouvrage collectif, *Le futur de la diversité*, sous la direction de

Christiane Kuptsch et Éric Charest pour l'Organisation internationale du travail (OIT). L'ouvrage a été publié dans sa version anglaise (version française en 2022). [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_831316/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_831316/lang--en/index.htm)

Le chapitre présente les résultats de l'enquête de terrain ayant mené au développement d'une typologie des violences à caractère sexiste et sexuel affectant le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction. De même, le chapitre interroge les liens entre l'organisation de l'industrie et le déploiement des violences sexuelles et sexistes, et il met au jour le paradoxe de « survisibilité-invisibilité » dans lequel les travailleuses se retrouvent, en raison de l'absence de mode d'intervention, prenant véritablement acte de la profondeur du sexisme dans l'industrie, ses effets discriminatoires, et son articulation avec le fonctionnement particulier du secteur.

« **Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers : l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec** », publié dans *Diversité en milieu de travail* et rédigé par Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé au nom d'Action travail des femmes (2021). *De l'exclusion à l'inclusion*, sous la direction de Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon, JFD Éditions. <https://www.editionsjfd.com/boutique/diversite-en-milieu-de-travail-11133>

Le chapitre aborde la relation entre le chômage cyclique et saisonnier – inhérent au fonctionnement de l'industrie de la construction – et la discrimination systémique fondée sur le sexe. L'analyse s'appuie sur les travaux menés par des chercheuses féministes et plusieurs groupes de défense des droits quant aux biais sexistes du programme d'assurance-chômage. Le chapitre interroge les effets de ces biais sur les parcours d'emploi des travailleuses dans l'industrie de la construction, et permet d'éclairer les mécanismes de discrimination dans les secteurs non traditionnels.

# Concertation



## COMITÉ DE TRAVAIL FEMMES, AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE ET LEADERSHIP

Dans le cadre du renouvellement de la Stratégie gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021 et de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le Secrétariat à la condition féminine a mis en place le Comité de travail Femmes, autonomisation économique et leadership.

Dans un souci d'avoir un espace d'échange et de réflexion sur la problématique de l'autonomisation économique et le leadership des femmes, le Secrétariat à la condition féminine a rassemblé des actrices et acteurs de différents milieux qui détiennent une expertise pertinente sur la question, durant six mois de travaux consultatifs dont les objectifs étaient les suivants:

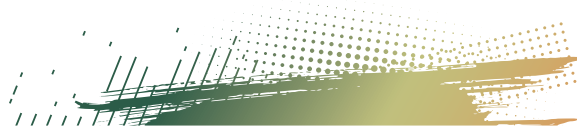
- › Alimenter les réflexions du SCF, en fonction des expertises propres à chacun des milieux invités;
- › Produire des pistes de réflexions sur les actions à prioriser pour favoriser l'autonomisation économique et le leadership des femmes au Québec;

- › Identifier les enjeux (émergents ou récurrents), les problématiques moins couvertes par l'action gouvernementale et sociale, ainsi que les solutions novatrices en lien avec l'autonomisation économique de toutes les femmes du Québec, dont la représentation des femmes dans les lieux de pouvoir, dans les milieux à prédominance masculine et la valorisation du travail des femmes (invisible et rémunéré).

En plus de participer activement aux rencontres, ATF a complété ses analyses par des rapports écrits demandés par le SCF afin de compléter le Document synthèse des échanges, des enjeux identifiés et des pistes de solution proposées.

Voici les dates de chacune des rencontres pour le Comité de travail Femmes, autonomisation économique et leadership

- › Rencontre 1/6 – 28 avril 2021
- › Rencontre 2/6 – 19 mai 2021
- › Rencontre 3/6 – 9 juin 2021
- › Rencontre 4/6 – 21 juin 2021
- › Rencontre 5/6 – 8 septembre 2021
- › Rencontre 6/6 – 29 septembre 2021



# Concertation

## TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS DE LA CDPDJ

Membre actif de la Table de défense des droits de la CDPDJ, 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.

Les échanges visaient cette année une refonte du mandat et du cadre de référence de la Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJ. Cette Table, mise en place en 2008 par Monsieur Gaétan Cousineau, avait pour principal mandat la coopération et le renforcement des liens entre les organismes de défense des droits et la Commission. M. Cousineau a donc créé un cadre consultatif souple d'échange et de discussion dont les objectifs étaient définis comme suit dans le document constitutif de la Table :

« Les objectifs poursuivis par la Table de concertation sont de :

1. Permettre aux organismes de faire connaître leurs perceptions et leurs attentes à l'égard de la CDPDJ;
2. Permettre aux organismes de partager leurs préoccupations avec la CDPDJ;
3. Permettre la discussion sur des sujets d'intérêts communs, et s'il y a lieu, s'apporter mutuellement un support;
4. Permettre à la CDPDJ d'informer les organismes sur ses orientations;
5. Cibler des objectifs précis et se concerter afin d'atteindre des résultats concrets;
6. Permettre un examen plus global du régime de protection. »

La nouvelle mouture du mandat et du cadre de référence de la Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJ, ayant suscité de vives réactions chez plusieurs organismes de défense des droits, a été le principal enjeu traité cette année.

En plus d'imposer un cadre de confidentialité très contraignant, cette nouvelle mouture a suscité l'inquiétude auprès de plusieurs directions d'organismes quant à leur

capacité de rendre compte auprès de leurs bailleurs de fonds et de répondre à l'obligation de faire rapport à leur conseil d'administration des sujets et travaux de concertation ayant eu lieu dans le cadre des rencontres de la Table.

Finalement, Action travail des femmes a aussi partagé ses préoccupations quant à la réduction considérable du nombre de rencontres prévues annuellement et du temps alloué à celles-ci. Dans cette nouvelle mouture du mandat et du cadre de référence de la Table de concertation de la CDPDJ, Action travail des femmes s'est aussi inquiétée de l'amoindrissement de l'objectif initial de la Table de concertation de « [...] permettre aux organismes de faire connaître leurs perceptions et leurs attentes à l'égard de la CDPDJ ».

## REPRÉSENTATION AU COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (CCF)

ATF a assisté à quatre (4) rencontres du CCF en cours d'année. La représentation d'ATF au Comité consultatif Femmes (CCF) a été principalement orientée vers le relai des constats relatifs au dossier de l'intégration et du maintien des femmes dans l'industrie de la construction et à celui des enjeux de non-reconnaissance des acquis et compétences des femmes immigrantes. ATF a alimenté le CCF quant aux besoins et enjeux spécifiques qui se dégagent de ces deux dossiers dans le contexte de la relance économique et du déploiement de plusieurs initiatives et programmes gouvernementaux. ATF a interpellé le CCF sur la perte de données sur l'IMT<sup>1</sup> en ligne, à la suite de son renouvellement par le ministère; ces données, indispensables aux activités d'ATF et de plusieurs organismes, ont été restituées.

<sup>1</sup> Information sur le marché du travail du gouvernement du Québec ([www.quebec.ca](http://www.quebec.ca)).

# 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 2020-2021, la plainte d'ATF a enfin passé le cap du comité d'évaluation de la suffisance de preuve de la CDPDJ, et a été déposée auprès du Tribunal des droits de la personne.

À la suite d'une enquête et de l'analyse menée par le comité d'évaluation de la suffisance de preuve, il y a eu réarticulation de la plainte initiale. La Commission des droits appréhende la discrimination systémique plus largement comme étant issue du Programme d'accès à l'égalité femme (PAEF) de la Commission de la construction du Québec.

Adhérent à l'analyse et à la décision de la CDPDJ, ATF a néanmoins décidé de s'inscrire comme partie au recours afin de faire valoir les effets particuliers du carnet de référence comme élément constitutif de la discrimination systémique, issue de la non-conformité du PAEF dans l'industrie de la construction. En 2021-2022, ATF, représenté par le cabinet d'avocats GREY CASGRAIN s.e.n.c., grâce au soutien de Pro Bono Québec, a déposé son mémoire au Tribunal des droits de la personne (TDP) avec l'objectif de faire valoir auprès du TDP que la CCQ maintient un système d'embauche discriminatoire, entre autres, en maintenant l'anonymat des employeurs dans le système en ligne de référencement, ne permettant pas aux travailleuses d'identifier les employeurs ayant des pratiques d'embauche discriminatoires. De plus, ATF réclame des dommages moraux et, ou, punitifs pour les victimes, en raison des effets discriminatoires du carnet de référence.

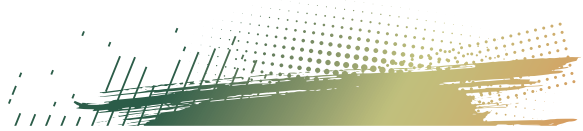
En 2022-2023, le TDP devra statuer s'il accepte de se saisir de la requête particulière d'ATF qui soutient que le carnet



de référence joue un rôle déterminant dans la dynamique de discrimination systémique à l'égard des travailleuses dans l'industrie, sans contredire la position de la CDPDJ, même si celle-ci est d'avis que la discrimination systémique appliquée aux travailleuses de la construction est plus largement issue de la non-conformité du PAEF de la CCQ.

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 de main-d'œuvre 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.



## Défense collective des droits

Dans un communiqué du mois 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'obtenir la liste des employeurs auxquels elles ont été référées.

Tous ces éléments combinés créent une dynamique de discrimination systémique à l'endroit 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.



# Enjeux spécifiques

## PROJET TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION – OBSERVATOIRE DES EFFETS DE LA CRISE DE LA COVID-19 ET DE LA RELANCE ÉCONOMIQUE

Concernée par la mise sur pause au printemps 2020, tout comme d'autres secteurs au Québec, l'industrie de la construction a connu toutefois une reprise rapide, soutenue par le gouvernement québécois qui en a fait le moteur de son plan de relance économique post-COVID-19. En dépit des sommes considérables investies dans le secteur et de la volonté du gouvernement de soutenir l'embauche des femmes parmi les groupes sous-représentés dans l'industrie, peu ou pas de mesures structurelles ont été prises pour soutenir le maintien des femmes dans l'industrie et leur participation entière aux chantiers de la relance.

Amorcé en avril 2021, grâce au financement de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), le projet *Travailleuses de la construction - Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique* poursuit plusieurs **objectifs** :

1. Documenter les effets socio-économiques de la crise de la COVID-19 et de la relance économique sur les parcours d'emploi et les capacités de maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction.
2. Mieux comprendre les réalités et les défis spécifiques rencontrés par les travailleuses de métiers et d'occupations non traditionnels dans le contexte actuel.
3. Identifier des pistes d'action et formuler des recommandations adaptées aux réalités des travailleuses et de l'industrie.

Ayant acquis de solides connaissances concernant l'industrie de la construction au Québec et les enjeux d'intégration et



de maintien des femmes dans le secteur, et bénéficiant de partenariats bien établis, ATF a réalisé plusieurs activités de mobilisation, de consultation, de sensibilisation et de diffusion d'informations.

Les travaux de l'Observatoire s'articulent autour des **thèmes** suivants :

1. Trajectoires d'emploi et de maintien des travailleuses
2. Situation économique
3. Formation et progression professionnelle
4. Santé, sécurité et conditions de travail
5. Discrimination, harcèlement et violence
6. Conciliation travail-famille



**TRAVAILLEUSES  
DE LA CONSTRUCTION**  
Observatoire des effets de la crise et de la relance





## Enjeux spécifiques

### ACTIVITÉS RÉALISÉES (ANNÉE 1 DU PROJET)

- › Tournée consultative réalisée dans plusieurs régions du Québec, dont l'Abitibi-Témiscamingue, le Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, la Montérégie, le Bas-Saint-Laurent a permis de rejoindre :
  - Près de 50 travailleuses de métiers ou d'occupations (entrevues individuelles, participation à des activités associatives de travailleuses, etc.)
  - Plus d'une vingtaine d'intervenant-e-s de proximité (associations syndicales, groupes chômage, organismes en employabilité)
- › Veille et analyse des mesures de relance, de rareté et d'activation de la main-d'œuvre, mises en place par le gouvernement du Québec et la Commission de la construction du Québec (CCQ).
- › Échange continu avec des intervenant-e-s des associations syndicales de la construction permettant une prise en compte des enjeux émergents dans le contexte actuel, marqué par la pandémie, la relance économique et la situation de pénurie/rareté de main-d'œuvre.
- › Lancement d'un site web pour diffuser les travaux et les réalisations de l'Observatoire (appel à participation, inscription à l'infolettre, publication de bulletins d'information) <http://www.atfquebec.com/observatoire/>
- › Publication d'un premier bulletin de nouvelles de l'Observatoire (décembre 2021) <http://www.atfquebec.com/observatoire/wp-content/uploads/2021/12/Bulletin-automne-2021.pdf>

### À VENIR : ANALYSE ET DIFFUSION DES RÉSULTATS

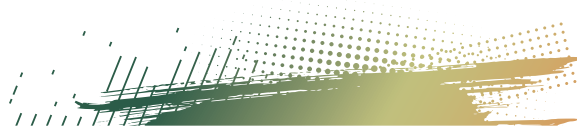
La deuxième année de ce projet (d'une durée totale de 24 mois) sera dédiée à l'analyse et à la diffusion des résultats. Un cahier de recommandations sera élaboré et fera l'objet d'une tournée de diffusion auprès des acteurs concernés et des décideurs publics. Un événement grand public sera organisé à la fin du projet à l'hiver prochain. En parallèle, ATF s'est aussi engagée dans plusieurs événements et activités connexes de diffusion des travaux et résultats de l'Observatoire (journées de réflexion, colloque, etc.) qui auront lieu en cours d'année.



*Un merci tout spécial à Laurence Hamel-Roy (à gauche) pour son engagement, son implication et son travail de grande qualité.*



Les activités et les travaux de l'Observatoire ont été réalisés en mode présentiel et en mode virtuel selon les **mesures sanitaires** en vigueur au moment de leur réalisation (rencontres dans les bureaux, mais aussi dans des lieux extérieurs, par téléphone et par visioconférence).



## Enjeux spécifiques

### RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES – CONTRER LES EFFETS SYSTÉMIQUES DE LA NON-RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ÉTRANGERS SUR LES FEMMES IMMIGRANTES

Dans le cadre d'appel à projets visant la relance économique lancée par le ministère **Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC)**, ATF a soumis un projet qui a reçu une réponse favorable. Ce projet est intitulé **Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes**, qui a débuté en octobre 2021 et prendra fin en mars 2024.

#### ATF vise par ce projet les objectifs suivants :

- › Documenter les biais systémiques des politiques de relance économique ayant pour effet un accroissement de la déqualification et de la précarisation des travailleuses immigrantes et en faire état auprès des instances publiques, politiques et auprès du grand public.
- › Définir et réaliser une stratégie d'interpellation du gouvernement du Québec dans la perspective des prochaines élections, et en faire un enjeu de débat et d'engagement pour les partis politiques aux prochaines élections prévues en 2022.
- › Mettre en place un cadre revendicatif de mesures législatives réglementaires visant la reconnaissance des acquis et compétences, incluant une approche différenciée selon le sexe.

#### Les actions prévues pour réaliser nos objectifs :

- › Mettre en place deux comités consultatifs.
- › Travailler en partenariat avec le Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'emploi et les politiques sociales (GIREPS), dans le volet recherche afin d'analyser les dynamiques de précarisation des travailleuses et travailleurs et immigrant-e-s.
- › Développer un cadre de revendications visant la mise en place de mesures et de programmes spécifiques pour contrer la précarisation et la déqualification des travailleuses immigrantes.
- › Organiser un débat entre les candidats lors des élections provinciales de 2022.

- › Lancer les résultats de la recherche et annoncer publiquement les travaux des comités, dans le cadre des revendications à l'occasion d'un grand forum public.
- › Mettre en place et appliquer le plan stratégique de mobilisation, issu des travaux des comités.
- › Effectuer une tournée auprès des instances gouvernementales pour la présentation du cadre des revendications (gouvernements, ministères concernés, instances publiques concernées, partis d'opposition, etc.).

Durant la première année, ATF crée l'empreinte graphique du projet ainsi que l'ensemble des outils de présentation et de communication en lien avec le projet

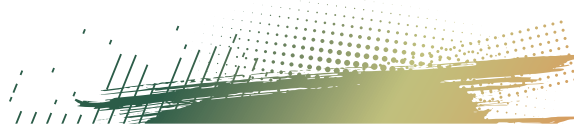


<http://www.atfquebec.com/projetrac/>

La chargée de projet a mis en place deux (2) comités consultatifs dont le mandat est le soutien à l'analyse du contexte, au développement des recommandations et des stratégies d'action dans le cadre de ce projet. Il y a eu cette année quatre (4) rencontres des comités.

#### Membres du Comité consultatif :

- › Marie-Thérèse Chicha, Professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal
- › Yanick Noiseux, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté, et la protection sociale (GIREPS)
- › Émilie Bouchard, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)
- › Kamel Beji, Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE)



# Enjeux spécifiques

- › Yasmina Drissi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- › Michelle F. Hangnilo, Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)
- › Ikrame Rguioui, Comité consultatif Femmes (CCF)
- › Roberson Edouard, L'Observatoire québécois des Inégalités
- › Hervé Dignard, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
- › Émilie Tremblay, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)

## Membres du Comité Femmes :

- › Yasmina Drissi CIAFT
- › Michelle F. Hangnilo RAFIQ
- › Ikrame Rguioui CCF

Le Comité Femmes, dont le mandat est une analyse sexospécifique des mesures gouvernementales visant à palier la pénurie de main-d'œuvre au Québec, s'est rencontré à deux reprises.

L'équipe de recherche a amorcé ses travaux très rapidement et a tenu 11 séances de travail.

**MERCÌ À NOS PARTENAIRES**

Le projet **Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrées** est financé par :

- Femmes et Égalité des genres Canada / Women and Gender Equality Canada

**PARTENAIRES**

- CCF
- Travail
- CRIDE
- icéa
- GIREPS
- Égalités
- TCRI
- Ministère de l'Éducation, du Collège et de l'Enseignement Supérieur

**Non-Reconnaissance des diplômes étrangers = DÉQUALIFICATION**

ATF porte le projet **Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrées**, qui vise :

- Documenter les liens systémiques des politiques de relations économiques, qui ont pour effet un accroissement de la déqualification et de la précarisation des travailleuses immigrées, et émettre des recommandations des instances publiques, politiques et du grand public.
- Mettre en place un cadre revendicatif de manière à solliciter les gouvernements visés la reconnaissance des acquis et compétences, incluant une approche différenciée selon la race.

«Selon le Ministère de l'Immigration, de la Francophonie et de l'Intégration Québec, la teneur de déqualification chez les immigrés au Québec en 2019 est de 34,2 %.

Le pourcentage augmente chez les femmes immigrées pour atteindre 45,2 %.

La non-reconnaissance de leurs diplômes étrangers est responsable de la déqualification de ces femmes, qui se voient ainsi obligées d'accepter un travail qui ne correspond plus à leur niveau de scolarité et donc à occuper des moins-values conditions de travail dont un faible revenu.

**Pour une reconnaissance des diplômes étrangers, ATF et ses partenaires font appel à l'application d'un cadre gouvernemental existant. Le Politigue gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue !**

**ATF** est là pour vous informer, vous accompagner et vous aider dans le processus de reconnaissance de vos acquis et compétences.

**ATF** Action Travail des Femmes

Action Travail des Femmes (ATF) fondée en 1976, est un organisme de défense des droits des femmes au travail, qui soutient les femmes dans leur reconnaissance des acquis et de leur épanouissement dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.

**Vous êtes une femme immigrante diplômée à l'étranger ?**

**Vous avez été sélectionnée pour vous établir au Québec sur la base de plusieurs critères, dont vos diplômes et votre expérience professionnelle ?**

**Vous n'avez pas obtenu la reconnaissance de vos diplômes, acquis et compétences, obtenus à l'étranger ?**

Projet RAC

## ATF était présente

- › Le 18 mai 2021 – Lancement de la nouvelle initiative « Compétences pour réussir » par l'Honorable Carla Qualtrough, Ministre de l'emploi, du développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées.
- › Le 8 juin 2021 – Lancement par le GIREPS d'un rapport sur l'analyse de l'action publique dans la première vague de COVID-19 au regard de quatre secteurs d'emploi, recherche menée notamment par Laurence Hamel-Roy, collaboratrice d'ATF.
- › Le 16 novembre 2021 – Journée de réflexion sur la valorisation des métiers à prédominance féminine, organisée par le CCF.
- › Le 10 février 2022 – Assemblée générale extraordinaire de la TGFM.
- › Le 8 mars 2022 – Action de visibilité « L'avenir est féministe » de la Coalition des femmes de La Petite-Patrie.



# ATF dans les médias

- › **Travailleuses de la construction et retrait préventif : Action travail des femmes (ATF) rappelle au ministre du Travail qu'il s'agit d'abord d'un enjeu de droits fondamentaux** – CNW Telbec – 10 mai 2021
- › **Le gouvernement du Canada annonce les récipiendaires du Fonds d'intervention et de relance féministes de 100 millions de dollars** – CNW – 29 juillet 2021
- › **Exode des femmes en construction** – Félix Lajoie – Le Soleil – 4 septembre 2021  
[https://www.lesoleil.com/affaires/exode-des-femmes-en-construction-41460807844c47dc7708488c663fdbe67fbclid=IwAR1KkvDgQj2AhVIJgS\\_VZY-cFRf3-qmdJh10IAceMzorzQ5W50esAJLED5Y](https://www.lesoleil.com/affaires/exode-des-femmes-en-construction-41460807844c47dc7708488c663fdbe67fbclid=IwAR1KkvDgQj2AhVIJgS_VZY-cFRf3-qmdJh10IAceMzorzQ5W50esAJLED5Y)
- › **La reconnaissance des acquis et compétences, entre autonomie des universités et discrimination systémique des personnes immigrantes** – Anna Goudet – Texte Collectif – L'esprit Libre – 24 septembre 2021 (<https://revuelespritlibre.org/la-reconnaissance-des-acquis-et-competences-entre-autonomie-des-universites-et-discrimination>)
- › **Lancement du projet : Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes** – CNW Telbec – 22 novembre 2021
- › **Mieux soutenir les victimes de violence conjugale au travail** – Texte collectif – Le Devoir – 25 novembre 2021 (<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/649959/idees-mieux-soutenir-les-victimes-de-violence-conjugale-au-travail>)
- › **Les organismes de défense des droits et de recherche réagissent : incompréhensible réponse de la CDPDJ** – CNW Telbec – 06 décembre 2021
- › **Requête alléguant un système discriminatoire contre les femmes** – Lia Lévesque – La Presse Canadienne – 25 janvier 2022 (<https://www.lapresse.ca/actualites/2022-01-25/industrie-de-la-construction/requete-alleguant-un-systeme-discriminatoire-contre-les-femmes.php>)

- › **Des initiatives pour que ça change!** – Kim Renaud-Venne – Collaboration spéciale – Cahiers spéciaux – Journée internationale des femmes – Le Devoir – 5 mars 2022 (<https://www.ledevoir.com/societe/681021/inegalites-de-genre-des-initiatives-pour-que-ca-change>)

## WWW.ATFQUEBEC.CA

Le site web d'ATF, c'est plus de 211 914 pages consultées depuis son ouverture. Cette année, il y a eu en moyenne 23 consultations sur le site 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 !

- › 1 524 personnes sont abonnées à la page Facebook d'ATF
- › 55 articles ont été publiés dans l'année.

# Merci à nos partenaires



**Centraide**



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada

Québec 





Ouvrons toutes ensemble  
les portes du marché du travail

404-7000, avenue Du Parc, Montréal (Québec) H3N 1X1 | Tél. : 514.768.7233 | Téléc. : 514.768.8697  
[www.atfquebec.ca](http://www.atfquebec.ca)