



Action travail des femmes



2022-2023

RAPPORT D'ACTIVITÉS

OUVRONS TOUTES ENSEMBLE
LES PORTES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

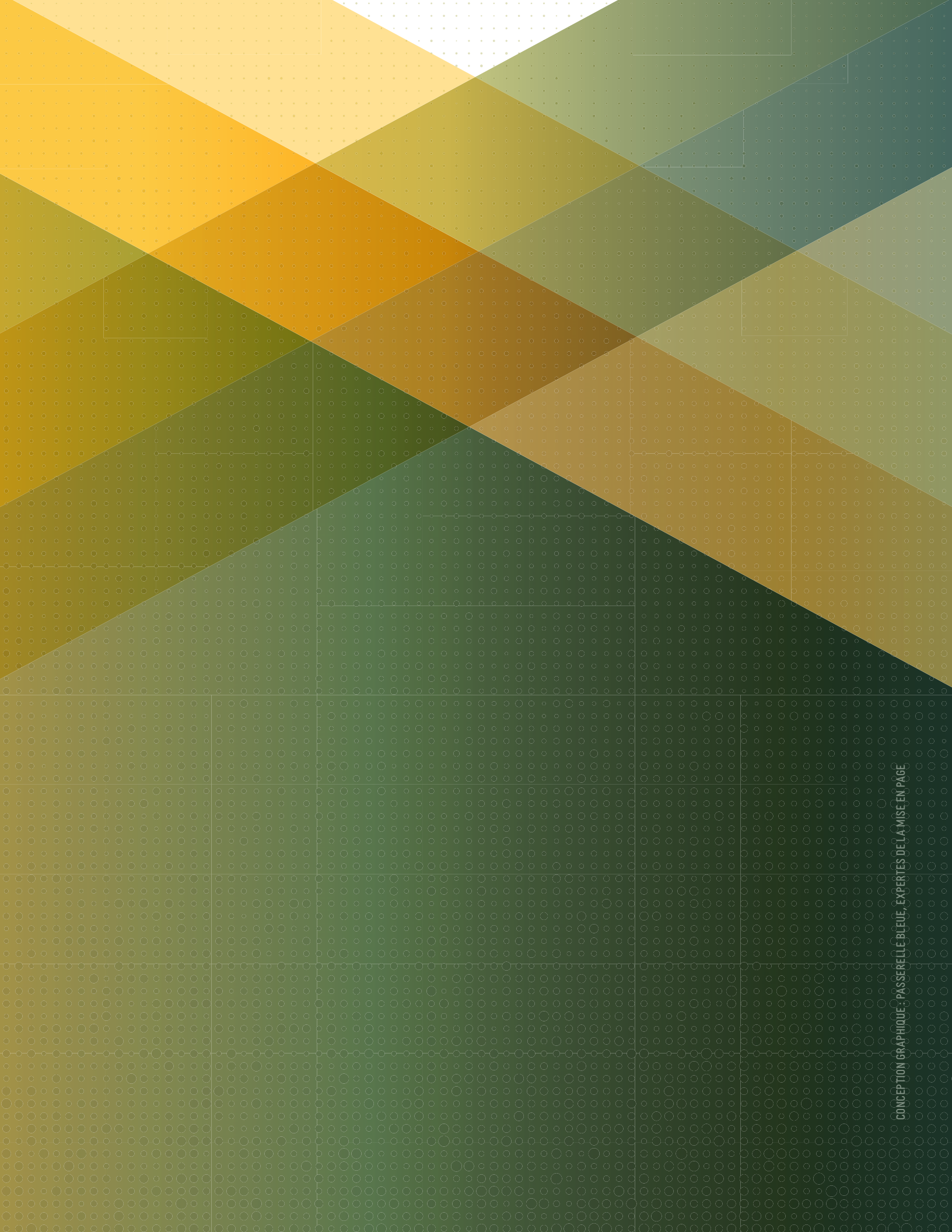


TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE	4
VIE DÉMOCRATIQUE ET ASSOCIATIVE	6
Les travaux du conseil d'administration	7
ACTION TRAVAIL DES FEMMES EN CHIFFRES	7
Portrait des usagères	8
Origine géographique des usagères	9
VOLET SERVICE	10
Soutien et accompagnement individuel	11
Accompagnement individuel des femmes immigrantes et droit à l'égalité	12
Accompagnement des femmes dans leurs recours pour discrimination en emploi	13
VOLET PROMOTION DES DROITS (ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE)	14
Les Programmes d'accès à l'égalité en emploi : PAÉE	15
Atelier sur le harcèlement discriminatoire en emploi	15
Atelier sur les métiers majoritairement masculins	16
Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)	17
Ateliers en collaboration avec les employeurs assujettis aux programmes d'accès à l'égalité en emploi	17
Accompagnement d'ATF dans le développement d'activités de mobilisation des travailleuses de la construction	19
ANALYSE POLITIQUE NON PARTISANE, MOBILISATION SOCIALE	20
Programme d'accès à l'égalité Femmes à la Ville de Montréal	21
Modification structurelle et administrative aux programmes d'accès à l'égalité	22
Consultations menées par le Comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail	23
CONCERTATION	24
Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJ	25
Comité de travail PAÉE pour les femmes dans les emplois cadre et de la direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins de la CDPDJ	25
Représentation au Comité consultatif Femmes (CCF)	25
Coalition des Femmes de la Petite-Patrie	25
DÉFENSE COLLECTIVE DES DROITS	26
Recours et représentation des victimes	27
ENJEUX SPÉCIFIQUES	28
Projet Travailleuses de la construction – Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique	29
Reconnaissance des acquis et des compétences – Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes	32
ATF ÉTAIT PRÉSENTE	34
ATF dans les médias	35
ATF en ligne!	35



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Action travail des femmes (ATF) a connu une année productive et riche en événements. ATF a entièrement réorganisé son offre d'ateliers pour mieux répondre aux besoins des femmes. Les différents ateliers donnés ont porté, entre autres, sur l'éducation aux droits à l'égalité en emploi ainsi que sur les emplois dans les institutions publiques québécoises. Nouveau, tous les ateliers sont maintenant disponibles par visioconférence. Cette nouvelle approche a eu un effet immédiat sur le taux de participation des femmes aux activités, mais aussi sur la possibilité de coanimation avec des représentants des institutions publiques comme Hydro-Québec, la Ville de Montréal et la Sûreté du Québec. Par ailleurs, ATF a procédé à la numérisation de ses archives accumulées depuis 1972. Des travaux sont actuellement en cours afin d'en améliorer l'accessibilité.

Pour offrir un soutien complet aux femmes victimes de discrimination ou de harcèlement en emploi, ATF travaille en étroite collaboration avec des organisations partenaires spécialisées en droit ou en défense des droits. Ces accompagnements comprennent de l'information juridique, de l'orientation vers les juridictions légales appropriées, de l'aide à la rédaction d'une plainte, à la structuration d'un dossier de plainte, ainsi qu'une présence durant les audiences et les séances de la médiation. ATF aide les femmes à assurer également le suivi de l'avancement et du cheminement des plaintes dans les différentes instances légales. L'ensemble de ces services réduisent grandement la charge et les délais des recours pour les femmes et contribue au renforcement de leur accès à la justice. Notons que deux nouveaux partenaires se sont joints cette année à nos collaborations de coaccompagnement des femmes : le Regroupement des activistes pour l'inclusion Québec (RAPLIQ), qui a pour objectif l'élimination de la discrimination faite à l'égard des personnes en situation de handicap, ainsi que le Mouvement contre le viol et l'inceste (MCVI), un centre d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles.

Les évaluations complétées par les femmes ayant participé aux activités d'ATF cette année ont également démontré que l'organisme a amélioré leur accès à la justice. En effet, 87 % des répondantes ont déclaré que l'organisation avait fourni des informations juridiques nécessaires qui les avait aidées dans leurs procédures pour des plaintes.

ATF a organisé trois grands événements d'envergure durant l'année, dont une activité de débat durant la dernière campagne électorale québécoise au sujet des effets de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes. Ces activités grand public, de promotion et de sensibilisation de la population au droit et à l'égalité des femmes ont permis de rejoindre plus de 240 personnes.

Aussi, Action travail des femmes s'est investie dans différents dossiers de défense des droits, en partenariat avec des organisations importantes pour l'avancement de l'égalité des femmes au travail. Nous tenons cette année à remercier particulièrement le Conseil des Montréalaises et la Table des groupes de femmes de Montréal pour leur collaboration active au dossier des femmes cols bleus. Nous tenons aussi à remercier chaleureusement le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail ainsi que le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, qui nous ont accompagnés dans l'ensemble des rencontres auprès de la Direction de l'accès à l'égalité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Concernant le dossier des femmes dans la construction, nous tenons à souligner l'engagement des cinq syndicats de la construction qui nous ont permis le déploiement d'un projet de deux ans qui visait à documenter les effets de la crise sanitaire sur la capacité de maintien des travailleuses de l'industrie.

Enfin, nous ne pouvons qu'être fières de nos réalisations. Ces contributions d'ATF ne sont pas exhaustives, mais elles illustrent magistralement la portée de notre travail pour promouvoir l'égalité des sexes en milieu de travail.

Bonne lecture !

Wafaa Ragala - présidente



MERCI AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Wafaa Ragala, présidente
- Nadia Lakrouz, vice-présidente
- Isabelle Jacob, trésorière
- Agnès Billa, secrétaire
- Michelle F. Hangnilo, administratrice
- Stéfanie Poitras, administratrice
- Gabriela Rojas-Hevia, administratrice

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

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

REMERCIEMENTS TOUT PARTICULIERS CETTE ANNÉE

- M^e Michaëlla Bouchard-Racine,
Grey Casgrain s.e.n.c. Avocats
- Yasmira Drissi
- Laurence Hamel-Roy
- Maguy Métellus
- Lydia Émilie Aki-Mbot





VIE DÉMOCRATIQUE ET ASSOCIATIVE

LES TRAVAUX DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration s'est réuni à cinq (5) reprises en 2022-2023 ; à ces réunions se sont greffées plusieurs rencontres de sous-comités de travail.

Un comité dédié au dossier des modifications aux PAÉE par la CDPDJ, composé de Wafaa Ragala, présidente, Isabelle Jacob, trésorière, et Michelle F. Hangnilo, administratrice, s'est rencontré s'est réuni à cinq (5) reprises.

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 spécifique, composé de Wafaa Ragala, présidente, d'Agnès Billa, secrétaire, a été mis en place afin de trier le contenu des archives numériques et physiques. Une première rencontre a eu lieu en mars 2022. Les travaux de ce comité se sont poursuivis durant l'année 2022-2023. Ce comité s'est rencontré à 22 reprises.

ACTION TRAVAIL DES FEMMES EN CHIFFRES

ATF COMPTE
102 MEMBRES

102

20 ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE ET D'EMPLOI EN COLLABORATION AVEC LES EMPLOYEURS INSTITUTIONNELS ONT ÉTÉ SUIVIS PAR 230 PARTICIPANTES.

230

ATF A RÉPONDU À UN PEU PLUS DE
1 300 DEMANDES D'INTERVENTION
PARTÉLÉPHONE, 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.

1304

ATF A REJOINT
100 FEMMES
DIFFÉRENTES À TRAVERS
SES SERVICES INDIVIDUELS
D'ACCOMPAGNEMENT.

100

TROIS (3) ACTIVITÉS GRAND PUBLIC ONT PERMIS DE REJOINDRE DES CENTAINES DE PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES. LES SUJETS ABORDÉS AU COURS DE CES ÉVÉNEMENTS ONT ÉTÉ :

Débat électoral organisé
dans le cadre des élections
québécoises 2022
(87 personnes)

Colloque concernant La
reconnaissance des acquis et
des compétences des femmes
immigrées hautement
qualifiées (69 personnes)

Journée de bilan et
d'échanges sur le maintien
des travailleuses de la
construction
(90 personnes)

246



PORTRAIT DES USAGÈRES

La collecte des données statistiques visant à dresser le portrait sociodémographique des usagères des services d'ATF est non obligatoire. L'autodéfinition aux catégories présentées se fait sur une base volontaire. Ainsi, sur la totalité des répondantes, voici le portrait détaillé de leur auto-identification.

16% SONT DES FEMMES
IMMIGRÉES ET RACISÉES

20% SONT DES
NOUVELLES
IMMIGRANTES

7% SONT DES
TRAVAILLEUSES
TEMPORAIRES

5% DES FEMMES AVAIENT
55 ANS ET PLUS

23% SONT DES FEMMES
ENTRE 18 ET 35 ANS

9% DES USAGÈRES ÉTAIENT
AUX ÉTUDES

11% DES USAGÈRES
SE RAPPORTENT À LA
CATÉGORIE FEMME ET
SANTÉ MENTALE

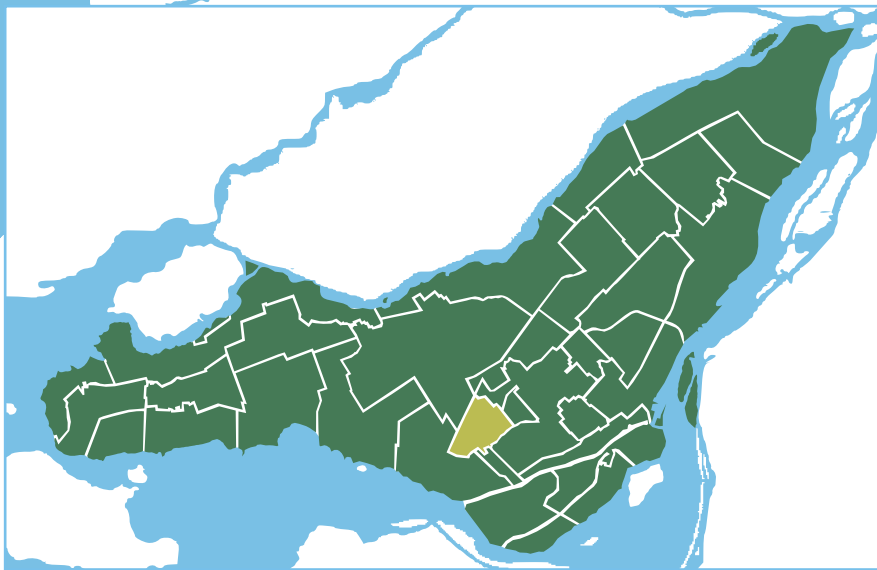
3% D'ENTRE ELLES
VIVAIENT AVEC
UNE LIMITATION
FONCTIONNELLE

2% SONT DES FEMMES
AVEC ANTÉCÉDENT
JUDICIAIRE

5% SONT DES FEMMES
MONOPARENTALES



ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES USAGÈRES



45 % DES USAGÈRES VIVENT
SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL

40 % SONT DES
RÉSIDENTES DE LA VILLE
DE MONTRÉAL

10 % PROVIENNENT
DE LAVAL

5 % SONT D'UNE AUTRE
MUNICIPALITÉ DE L'ÎLE DE
MONTRÉAL - PRINCIPALEMENT
ISSUES DE CÔTE-SAINT-LUC

5 % SONT ISSUES D'AUTRES
RÉGIONS DU QUÉBEC

ÎLE DE MONTRÉAL



VOLET SERVICE

SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Le suivi individuel est le service le plus demandé et le plus apprécié par les femmes qui sollicitent ATF. Les femmes ont régulièrement recours aux demandes de suivi par téléphone et par courriel. Le passage du travail à distance, en raison de la pandémie, vers une approche hybride, a permis de réinstaurer les rencontres en personne, facilitant ainsi les échanges et la compréhension de leurs besoins. Les femmes recherchent généralement de l'information sur les normes du travail, les procédures de dépôt de plainte, l'aide à la recherche d'emploi, l'élaboration d'un CV, l'accompagnement pour de la réorientation professionnelle et l'accès à une formation.

La réorientation professionnelle est souvent demandée par les femmes qui souhaitent sortir d'emplois majoritairement féminins, caractérisés par des conditions de travail atypiques, précaires ou déqualifiantes. Dans certains cas, elles sont issues de secteurs majoritairement masculins, qui ont une piètre capacité de maintien des femmes en raison d'un manque de soutien et d'accompagnement pour les travailleuses. Les femmes immigrantes, en particulier, recherchent des secteurs plus accessibles à cause des difficultés rencontrées pour la reconnaissance de leurs acquis.

Le milieu de la construction reste difficile à intégrer pour les femmes qui font face à des discriminations fondées sur le sexe dans cette industrie majoritairement masculine. ATF offre un accompagnement adapté aux usagères qui souhaitent persévérer dans ce milieu, avant de considérer une réorientation professionnelle.

En 2022-2023, ATF a ainsi continué de recevoir des demandes de femmes issues de groupes traditionnellement discriminés, comme les femmes de plus de 50 ans, les femmes immigrantes dont les formations et diplômes acquis à l'étranger ne sont pas reconnus, les mères monoparentales ou encore les femmes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Toutes ces femmes vivent, en général, un processus de recherche d'emploi plus long que les autres. De plus, le nombre de demandes d'aide pour accéder à des emplois dans les organismes du secteur public reste important parce que ce secteur est le plus difficile d'accès pour ces femmes.



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES FEMMES IMMIGRANTES ET DROIT À L'ÉGALITÉ

43% des femmes qui sollicitent l'aide d'ATF sont des immigrantes. Ces femmes, surtout celles qui sont nouvellement arrivées ou à statut temporaire, se sentent souvent isolées et insuffisamment outillées pour intégrer le marché du travail québécois, en partie en raison d'un manque d'information ou de connaissance des cadres de protection contre la discrimination existant au Québec, et de leur droit à l'égalité en emploi. Elles recherchent principalement un accompagnement dans le processus de reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences. L'approche d'ATF en matière de suivi individuel pour la recherche d'emploi met en évidence la valeur de leur expérience et de leurs compétences acquises, ainsi que leur transférabilité dans d'autres domaines plus favorables, notamment les secteurs à prédominance masculine, visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Notons aussi qu'ATF prend soin d'éviter un accompagnement en recherche d'emploi qui aurait pour effet de renforcer la division sexuée du marché du travail, la dévaluation socioéconomique des femmes ainsi que certains mécanismes de ghettoisation professionnelle.

Pour l'année 2022-2023, ATF a continué à recevoir des femmes nouvellement arrivées et très qualifiées, à la recherche de leur première expérience au Québec. Il convient de noter que ces femmes sont souvent prêtes à faire du bénévolat pour obtenir cette première expérience, voire même un travail non rémunéré dans leur domaine. Cela démontre à quel point la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger reste l'obstacle majeur à la pleine égalité des femmes immigrantes sur le marché du travail.



Ces femmes sont désireuses de s'intégrer rapidement sur le marché du travail québécois et de mettre à profit leur expérience et leurs compétences acquises à l'étranger. Afin de les aider à intégrer le marché du travail québécois en évitant une trop forte déqualification professionnelle, ATF les accompagne dans leurs processus de réorientation professionnelle et leur offre un accompagnement individuel qui tient compte des facteurs de discrimination directs ou systémiques dont elles peuvent être victimes sur le marché du travail. Cette approche demeure un outil déterminant, car elle permet à ces femmes d'être mieux équipées pour comprendre leurs droits en matière d'égalité en emploi et de lutte contre la discrimination, ainsi que les ressources disponibles qui les aideront à faire valoir ces droits.

Il est crucial de souligner que l'intégration des femmes immigrantes sur le marché du travail québécois est bénéfique pour toute la société. Non seulement cela favorise l'enrichissement des milieux de travail, mais aussi celui de l'ensemble de la société. Il est donc important de continuer à offrir des ressources et un accompagnement aux femmes immigrantes nouvellement arrivées pour les aider à s'intégrer sur le marché du travail au Québec, et à maximiser leur potentiel afin qu'elles puissent contribuer à la prospérité de leur terre d'accueil.

PAULLENE – NOUVELLE IMMIGRANTE À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI :

« Grâce à vous, j'ai appris la différence entre l'évaluation comparative des études et la reconnaissance des acquis et des compétences. Merci de prendre le temps de m'orienter... »

CHANTAL :

« De mon point de vue, l'accompagnement d'ATF est plus important que le processus judiciaire parce qu'il permet à la victime de mieux comprendre la société dans laquelle nous vivons et surtout ses limites. »

ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEURS RECOURS POUR DISCRIMINATION EN EMPLOI

L'année 2022-2023 a permis à ATF de constater une fois de plus que de nombreuses femmes sont victimes de harcèlement discriminatoire sur leur lieu de travail. Les interventions les plus courantes d'ATF visent à informer les femmes sur les procédures de plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), ainsi que sur les normes, l'équité, la santé et la sécurité du travail de la CNESST. ATF aide également les femmes à rédiger leurs plaintes et les accompagne tout au long du processus, y compris en médiation et devant les tribunaux. Les cas d'accompagnement varient en complexité et peuvent nécessiter un investissement important en temps, avec un suivi à long terme, une communication fréquente par courriel et téléphone, et des recherches détaillées. Les intervenantes d'ATF rédigent des lettres, aident les femmes à formuler leurs plaintes et fournissent des informations sur les ressources légales et syndicales disponibles. Elles encouragent les femmes à participer à la recherche de solutions, tout en traitant chaque dossier de manière unique, confidentielle et personnalisée.

Les problèmes les plus fréquemment rencontrés par les femmes concernent les pratiques interdites, la discrimination à l'embauche et en emploi, le congédiement injustifié, le harcèlement psychologique et/ou discriminatoire, ainsi que la discrimination sur la base de la grossesse et l'accès au retrait préventif.

En ce qui concerne les plaintes de harcèlement discriminatoire, ATF a constaté que de nombreuses femmes souhaitant porter plainte auprès de la CDPDJ sont redirigées vers la CNESST, ce qui veut dire que ces plaintes sont jugées comme des cas de harcèlement psychologique uniquement, sans aucune reconnaissance de la discrimination subie par ces femmes. Cette situation a un effet néfaste sur les femmes concernées, qui ont souvent le sentiment que le système de justice ne légitime pas la nature de leur vécu de discrimination.

En raison de la lourdeur et de la complexité des processus de plaintes, les femmes que nous accompagnons sont à risque accru d'épuisement mental ou de dépression du fait du découragement et de la méfiance envers les institutions censées les protéger.

L'accompagnement d'ATF présente des effets positifs indéniables. Il permet une meilleure accessibilité à la justice pour les femmes qui peuvent ainsi déposer leurs plaintes plus facilement et obtenir des résultats plus rapidement. De plus, l'accompagnement d'ATF amène les femmes à sortir de la précarité, en leur permettant de récupérer leur emploi ou d'obtenir une compensation financière pour les injustices subies. Enfin, l'accompagnement d'ATF permet aux femmes de retrouver confiance en elles et en leur capacité à se défendre, un aspect crucial pour leur réintégration sociale et professionnelle.

MARIE, À LA SUITE D'UNE RENCONTRE DE MÉDIATION :

« Sans vos conseils, sans votre soutien, je pense que je n'aurais pas résisté, j'aurais sûrement flanché. Grâce à vous, j'en suis sortie un peu plus forte. Merci pour votre présence, merci ATF. »





VOLET PROMOTION DES DROITS

ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE

En 2022-2023, ATF a proposé des ateliers d'information et d'éducation populaire aux femmes socioéconomiquement défavorisées issues de l'immigration, poursuivant pour la plupart des formations au sein d'organismes d'employabilité et d'intégration à la société québécoise. Grâce au contexte d'assouplissement des mesures sanitaires, la majorité des ateliers ont été donnés en présentiel, certains par visioconférence.

Quatre thèmes d'ateliers ont été offerts :

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

Au cours de chaque présentation, la discussion est ouverte afin de favoriser et de mesurer chez les participantes le degré de compréhension des notions avancées dans l'atelier. 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. Cette année, à l'encontre des deux années précédentes, les participantes ont pu recevoir le mini-livret explicatif et vulgarisé de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

L'atelier sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi a eu beaucoup de succès auprès des participantes, dont la totalité (100 %) a répondu que le contenu avait été fort intéressant et pertinent.

En 2022-2023, ATF a offert quatre (4) séances d'information sur l'accès à l'égalité en emploi, qui ont rejoint un total de 31 participantes. Cet atelier a été sollicité par trois (3) organismes :

1. Les Petites-Mains
2. Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec
3. Accueil aux immigrants de l'est de Montréal

ATELIER SUR LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EN EMPLOI

L'atelier sur le harcèlement discriminatoire au travail a pour objectif de faire connaître aux futures travailleuses leurs droits et recours en cas de harcèlement au travail. L'accent est mis 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.



FATMA :

« Je ne comprenais pas pourquoi il fallait m'auto-identifier en cochant le groupe auquel j'appartiens, lorsque je postule à un emploi dans la fonction publique. Maintenant, je sais. Merci de me l'avoir expliqué. »

MABUAKA :

« J'ai appris comment et où porter plainte, je ne connaissais pas les structures et les lois qui défendent les femmes. Maintenant, je connais mes droits. »

UNE INTERVENANTE :

« J'ai obtenu beaucoup d'information sur la discrimination en emploi et les différentes possibilités de recours. »

Cet atelier présente ainsi 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.

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

Plus de 90% des femmes participantes ont dit avoir été globalement intéressées par l'atelier sur le harcèlement discriminatoire au travail.

Cette année, l'atelier sur le harcèlement discriminatoire en emploi a été offert six (6) fois auprès de 46 femmes. ATF a été sollicitée par les organismes suivants :

1. Les Petites-Mains
2. Accueil aux immigrants de l'est de Montréal
3. Le Collectif des Femmes Immigrantes du Québec

ATELIER SUR LES MÉTIERS MAJORITAIREMENT MASCULINS

L'atelier sur les métiers non traditionnels démystifie les nombreux préjugés à l'égard des milieux majoritairement masculins. Ces préjugés qui 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, des participantes ont exprimé un intérêt pour les métiers non traditionnels, avec le désir d'élargir ainsi leurs options dans le choix d'une carrière.

L'atelier sur les métiers majoritairement masculins est très apprécié par les participantes, dont la totalité (100%) a répondu qu'il les a globalement intéressées.

Cette année, cet atelier a été offert trois (3) fois auprès de 26 participantes. ATF a été sollicitée par deux organismes :

- Les Petites-Mains
- Accueil aux immigrants de l'est de Montréal (AEIM)



NALÈNE :

« Ces informations m'aident à mieux comprendre mes droits, j'en suis très reconnaissante. Merci ATF de continuer à répondre aux besoins des femmes immigrantes et de les outiller. »

MASSIVA :

« Grâce à cet atelier, j'ai appris qu'il y a différents types de harcèlement au travail, comme le harcèlement discriminatoire sur la base du sexe, de la couleur, de la langue, également les procédures des plaintes et où porter plainte, comme à la CNESST et la CDPDJ. »

VICKY :

« Il est important de connaître ce type d'information pour savoir quoi faire dans un cas de harcèlement au travail, et l'identifier grâce aux cas présentés. »

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 diplômés 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, et de répondre aux questions des femmes qui souhaiteraient lancer une procédure de RAC.

Souvent confondu avec le processus d'analyse comparative proposée 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 diplômés étrangers clarifie davantage leur démarche.

Environ 90 % des femmes participantes ont dit avoir été globalement intéressées par l'atelier sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Cette année, l'atelier RAC a été offert à deux (2) reprises à 12 participantes du CFIQ (le Collectif des femmes immigrantes du Québec)



ATELIERS EN COLLABORATION AVEC LES EMPLOYEURS ASSUJETTIS AUX PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

En 2022-2023, ATF a revampé ses ateliers faisant la promotion des emplois dans les institutions publiques québécoises auprès des femmes qui cherchent à intégrer un domaine non traditionnel.

ATF a construit ces ateliers pour permettre une participation active de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et a établi un partenariat solide avec la Maisonée pour toucher davantage de femmes immigrantes nouvellement arrivées au Québec. Les ateliers ont été organisés en collaboration avec des employeurs publics qui sont tenus de respecter les programmes d'accès à l'égalité en emploi.

Ces ateliers ont principalement été proposés en ligne et ont eu lieu à cinq (5) reprises. En plus de promouvoir les emplois non traditionnels auprès des femmes dans ces entreprises, les ateliers fournissent des informations sur les opportunités d'emploi, les processus de recrutement et les conditions de travail. La participation active de la CDPDJ a pour but de sensibiliser les participantes à l'importance de l'autodéfinition lors d'un processus de recrutement. Le rôle de la CDPDJ est de dissiper les croyances selon lesquelles les programmes d'accès à l'égalité sont des mesures de privilège ou de discrimination positive. L'intervention de la CDPDJ permet de clarifier auprès des participantes que les programmes d'accès à l'égalité sont des outils pour contrer la discrimination systémique à l'embauche et qu'ils instaurent des processus de sélection à compétence égale.

ATF souhaite remercier chaleureusement Mme Jeannette A. Mbenoun, coordonnatrice de l'accès à l'égalité et des services-conseils à la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils de la CDPDJ, pour la qualité de sa participation à ces ateliers.

Ces ateliers ont connu un grand succès auprès de toutes les femmes, qu'elles soient jeunes ou moins jeunes, de toutes origines, et résidentes en régions ou du Grand Montréal, en fonction de la localisation de l'employeur. Après chaque atelier, plusieurs participantes ont demandé un accompagnement individuel à ATF afin de postuler aux emplois affichés. Elles ont, entre autres, formulé des demandes d'aide à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation. À la suite des ateliers, les employeurs participants ont également présenté plusieurs offres d'emploi aux participantes par l'entremise d'ATF. Au total, 115 participantes ont été rejointes dans le cadre de ces ateliers.

SAFIA :

« Il y a beaucoup d'informations que je ne connaissais pas... Le travail traditionnel et non traditionnel pour les femmes ... Et comment ça fonctionne. »

CATHERINE :

« Il existe beaucoup d'emplois pour nous, disponibles dans les secteurs traditionnellement masculins. De même qu'il y a des lois qui protègent les femmes. Je me suis sentie motivée par l'atelier. »

NAHDA :

« J'ai appris à différencier la RAC et l'évaluation comparative, à prendre conscience de l'impact sur les personnes immigrantes. »

VOLET PROMOTION DES DROITS
ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE



INVITATION Atelier d'information Hydro-Québec

OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

ATF
Action Travail des Femmes

Collaboration entre Hydro-Québec et Action Travail des Femmes (ATF) pour un atelier d'information destiné aux femmes intéressées par les métiers dans les milieux non traditionnels (Monteuse de ligne, Jointeuse, Électricienne d'appareillage, etc.)

Hydro-Québec applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ) dans lequel elle vise à favoriser l'accès des femmes à l'emploi dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail).

Hydro-Québec applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ) en vertu duquel elle vise à favoriser l'accès des femmes à l'emploi dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail).

DESCRIPTION DE L'ATELIER D'INFORMATION

- Présentation de l'opportunité d'emploi pour les femmes dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail)
- Présentation de l'offre d'emploi de Hydro-Québec
- Présentation d'une vidéo expérience de travail à Hydro-Québec

INSCRIPTION GRATUITE

DATE: Mercredi 5 octobre 2022
HEURE: 10 h à 12 h
LIEU: en ligne

Préparez vos questions!



INVITATION Atelier d'information STM

OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

ATF
Action Travail des Femmes

Collaboration entre la Société de Transport de Montréal (STM) et Action Travail des Femmes (ATF) pour un atelier d'information destiné aux femmes intéressées par les métiers dans les milieux non traditionnels (chauffeur d'autobus, employé manuel).

La STM applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ), notre politique d'accès à l'égalité propose des initiatives pour encourager l'embauche des femmes, des personnes de diversité visible et ethnique, des personnes handicapées afin d'élargir les compétences requises pour les emplois concernés.

DESCRIPTION DE L'ATELIER D'INFORMATION

- Présentation des opportunités d'emploi pour les femmes dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail)
- Présentation de l'offre de travail de la STM
- Période de questions

INSCRIPTION GRATUITE

DATE: Mercredi 20 octobre 2022
HEURE: 10h à 12h
LIEU: En ligne

Préparez vos questions!



Atelier d'information SÛRETÉ DU QUÉBEC

OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRES

ATF
Action Travail des Femmes

La Sûreté du Québec (SQ) en collaboration avec Action Travail des Femmes (ATF) et La Maison des Femmes, avec la participation de la Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPJ), présente une séance d'information sur le mode d'accès à la profession (processus de sélection SQ, formation collégiale en accéléré (AEC) et École nationale de police du Québec).

La Société du Québec applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ) en proposant des initiatives pour encourager l'embauche des groupes visés par le programme (des Femmes, les Minorités visibles, les Minorités ethniques, les Personnes autochtones et les Personnes handicapées) afin d'élargir les compétences requises par les formations et emplois concernés.

DESCRIPTION DE L'ATELIER D'INFORMATION

- Présentation des possibilités de carrière offertes aux femmes dans des domaines non traditionnels à l'Université de Montréal (processus d'embauche, exigences, conditions de travail)
- Présentation de l'offre de travail de la Ville de Montréal
- Période de questions et réponses

INSCRIPTION GRATUITE

DATE: Mercredi 14 décembre 2022
HEURE: 10h à 12h
LIEU: En ligne

Préparez vos questions!

ATELIER D'INFORMATION AVEC HYDRO-QUÉBEC
Premier atelier offert pour présenter des emplois comme monteuse de ligne, jointeuse, électricienne d'appareillage, etc. Cet atelier visait toutes les femmes du Québec. 40 femmes ont participé à l'atelier.

ATELIER D'INFORMATION AVEC LA STM
Deuxième atelier offert pour présenter des emplois comme chauffeur d'autobus ainsi que tous les emplois manuels à la STM. Cet atelier visait toutes les femmes du Québec. 30 femmes y ont participé.

ATELIER D'INFORMATION AVEC LA SÛRETÉ DU QUÉBEC
Troisième atelier donné à l'automne pour information sur les modes d'accès à la carrière de policière patrouilleuse, les processus de sélection, la formation collégiale en accéléré (AEC) à l'École nationale de police du Québec. Pour cet atelier : 18 participantes.

ATELIER D'INFORMATION AVEC LA VILLE DE MONTRÉAL
L'année 2023 a débuté avec l'atelier organisé en collaboration avec la Ville de Montréal pour des emplois de cols bleus, notamment des préposées aux travaux et à l'entretien (voir et parcs). L'atelier visait toutes les femmes qui souhaitent travailler à la Ville de Montréal. 16 femmes y ont participé.

ATELIER D'INFORMATION AVEC L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (DIRECTION DES IMMEUBLES)
Le dernier atelier organisé est celui en collaboration avec la direction des immeubles de l'Université de Montréal. Il visait à renseigner les participantes sur les possibilités de carrière variées qu'offre la direction des immeubles de l'Université de Montréal (UdeM) : plomberie, génie électrique, peinture, ainsi qu'une foule d'autres postes en métiers techniques. Il y a eu 11 participantes à cet atelier.



INVITATION ATELIER D'INFORMATION Ville de Montréal

OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS

Montréal

ATF
Action Travail des Femmes

Action Travail des Femmes (ATF) en partenariat avec La Maison des Femmes et avec la collaboration de la Commission des Droits de la Personne et Droits de la Jeunesse (CDPJ) et de la Ville de Montréal vous invite à un atelier d'information destiné aux femmes intéressées par les emplois dans les milieux non traditionnels pour accéder à un emploi col bleu à la ville de Montréal (exemple : préposée aux travaux et à l'entretien (voir et parcs)).

La Ville de Montréal applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ) en vertu duquel elle vise à favoriser l'accès des femmes à l'emploi dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail).

DESCRIPTION DE L'ATELIER D'INFORMATION

- Les programmes d'accès à l'égalité en emploi
- Présentation des opportunités d'emploi col bleu pour les femmes à la ville de Montréal (processus d'embauche, exigences, conditions de travail)
- Présentation de l'offre de travail de la Ville de Montréal
- Période de questions et réponses

INSCRIPTION GRATUITE

DATE: Mardi 24 janvier 2023
HEURE: 15h à 17h
LIEU: En ligne

Préparez vos questions!



INVITATION ATELIER D'INFORMATION Université de Montréal

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

Université de Montréal

ATF
Action Travail des Femmes

Action Travail des Femmes (ATF) en partenariat avec La Maison des Femmes et la Commission des Droits de la Personne et Droits de la Jeunesse (CDPJ) vous invite à venir découvrir les possibilités de carrière offertes par la Direction des Immeubles de l'Université de Montréal. Cette direction offre des emplois variés dans des secteurs non traditionnels (plomberie, génie électrique, peinture, ainsi qu'une foule d'autres postes de métiers techniques).

L'Université de Montréal applique un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAGÉ) en vertu duquel elle vise à favoriser l'accès des femmes à l'emploi dans les milieux non traditionnels (processus d'embauche, exigences, conditions de travail).

DESCRIPTION DE L'ATELIER D'INFORMATION

- Présentation des possibilités de carrière offertes aux femmes dans des domaines non traditionnels à l'Université de Montréal (processus d'embauche, exigences, conditions de travail)
- Présentation de l'offre de travail de la Direction des Immeubles de l'Université de Montréal
- Période de questions et réponses

INSCRIPTION GRATUITE

DATE: Jeudi 23 février 2023
HEURE: 10h à 12h
LIEU: En ligne

Préparez vos questions!



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

ATF continue d'apporter son soutien et son expertise auprès d'associations syndicales du secteur de la construction et d'organismes communautaires dans le développement d'activités de mobilisation des travailleuses de métiers, et a été appelée à collaborer à la réalisation de diverses activités au cours de la prochaine année (projet pour contrer le harcèlement, élaboration d'un projet d'intégration des femmes en construction, colloque dédié aux travailleuses, etc.).

Merci à nos partenaires syndicaux :

- Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION)
- Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION)
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction)
- Syndicat québécois de la construction (SQC)





**ANALYSE POLITIQUE
NON PARTISANE,
MOBILISATION SOCIALE**

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ FEMMES 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 entrepris différents suivis auprès d'instances partenaires qui s'inquiétaient particulièrement de la baisse des cibles « femmes » dans la catégorie d'emploi des cols bleus. Ces suivis ont mené vers plusieurs chantiers de collaboration conjoints durant l'année 2022-2023, avec le Conseil des Montréalaises et la Table des groupes de femmes de Montréal.

ATF s'est particulièrement inquiétée de la non-reconduction du plan d'action de la Ville en tant qu'employeur pour l'égalité homme/femme, alors que les femmes constituent le groupe le plus sous-représenté au sein de l'effectif municipal de Montréal. Grâce au soutien de la Table des groupes de femmes de Montréal, ATF a pu rencontrer, le 11 octobre dernier, Mme Josefina Blanco, responsable de la diversité, de l'inclusion sociale, de l'itinérance et de l'accessibilité universelle, et Mme Despina Sourias, conseillère associée à la condition féminine, à la diversité, à la jeunesse et aux personnes âgées, et partager ses préoccupations avec ces représentantes élues.

PARTENARIAT POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UN AVIS SUR LA SITUATION DES FEMMES COLS BLEUS À LA VILLE DE MONTRÉAL

En août 2021, ATF en collaboration avec la TGFM a pris l'initiative de rencontrer le Conseil des Montréalaises (CM). Cette rencontre fructueuse a mené à une entente de collaboration entre le CM, la TGFM et ATF 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. Cette version sera une mise à jour du premier avis sur les femmes cols bleus du CM, publié en 2013. Le travail de recherche est encore en développement, en raison de la difficulté d'accès aux détails des cibles visant les femmes, dont la CDPDJ restreint l'accès depuis 2020. Il aura fallu l'intervention énergique du Conseil des Montréalaises pour que la Commission des droits donne accès finalement aux détails des cibles femmes pour les emplois de cols bleus.

Durant l'année 2022-2023, ATF a participé activement au processus d'alimentation des travaux de recherche de l'avis visant les obstacles systémiques auxquels les femmes sont confrontées pour être embauchées à la Ville de Montréal comme col bleu.

Nous avons notamment participé à des activités de préentrevues, au développement du questionnaire destiné aux travailleuses ainsi qu'aux démarches de demandes d'accès aux données sur la sous-représentation et les cibles « femmes » chez les cols bleus. Nous avons participé à quatre (4) rencontres du comité de coordination.

DEMANDE D'ACCÈS À L'INFORMATION

En 2022-2023, ATF a formulé une demande d'accès à l'information auprès de la CDPDJ afin d'accéder aux détails de la sous-représentation et des cibles « femmes » par catégorie d'emploi dans l'effectif total à la Ville de Montréal pour l'année 2020. Ces informations historiquement publiques ne sont plus accessibles depuis la mise en place de la modification structurelle et administrative de gestion des PAÉE par la Commission des droits. Cette demande, formulée en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), n'a reçu aucun accusé de réception, ni aucun suivi de la part de la CDPDJ auprès d'ATF ou de ses représentants. Nous sommes toujours sans réponse, ni documents. Selon nos calculs, le délai de réponse de 20 jours, prévu par l'article 47 de la Loi, est expiré depuis le 27 mars 2023. Par courtoisie, ATF a néanmoins choisi d'attendre l'expiration sur la base d'un délai de 30 jours avant d'entreprendre toute procédure à la Commission d'accès à l'information (CAI), qui sera initié rapidement en début d'année 2023-2024, afin de répondre aux délais prévus à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1) et pour que notre demande soit recevable.

DEMANDE D'AUDIT VISANT LE TEST D'APTITUDE PHYSIQUE COL BLEU DE LA VILLE DE MONTRÉAL AUPRÈS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE MONTRÉAL

Durant l'année, ATF a amorcé une démarche auprès de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) afin de faire une analyse du test de capacité physique chez les cols bleus et sa corrélation avec les exigences réelles aux emplois de cols bleus. ATF a aussi demandé à la CFPM d'évaluer les critères d'accès au poste de formatrice/formateur du matériel roulant. Cette initiative a abouti à un rapport d'audit qui sera rendu public durant l'année 2023-2024 par la CFPM.

La Commission a confirmé que les tests physiques de préembauche imposés aux candidats et candidates étaient équitables. En effet, ATF n'ayant eu accès aux statistiques de réussite de tests qu'en 2014, la CFPM a pu ensuite récupérer ces données de 2015 jusqu'en 2021. Le taux de réussite des femmes au test d'aptitude physique était de 80 %. Toutefois, la Commission a également constaté que la classe de permis de conduire requise pour le poste de formatrice ou de formateur risque de poser des problèmes d'attraction et de rétention des femmes chez les cols bleus. Cette exigence défavorisait les candidatures de femmes, qui sont sous-représentées dans ce poste selon les données du Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi de la Ville de Montréal. Ce type de permis très onéreux ne concerne que 4 % des véhicules de la Ville de Montréal.

Le processus d'audit de la Commission de la fonction publique de Montréal (CFPM) auprès de la Ville de Montréal a abouti en 2022-2023 à des changements des critères d'embauche au poste de formatrice/formateur du matériel roulant.

Grâce à l'intervention d'ATF et à l'audit mené par la CFPM, les nouveaux critères d'embauches exigent un permis de classe 3, et les nouvelles recrues auront un an à la suite de leur embauche pour passer le permis de classe 1. En outre, les coûts du permis seront assumés par la Ville de Montréal.

Il s'agit d'une mesure d'accès à l'égalité, initiée par la Ville de Montréal à la suite de l'intervention d'ATF et de la CFPM.

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 lancé son rapport triennal 2016-2019, et 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.

À la suite de l'annonce des grandes lignes de la refonte, 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'analyse des cibles par la CDPDJ restent en 2023 les mêmes qu'en 2020. Les modifications dans les modalités d'évaluation des cibles à atteindre chez les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité ont un effet d'invisibilisation des cibles « femmes ». Les changements apportés aux mécanismes de calculs ne permettent plus d'avoir des cibles claires pour la catégorie femmes, comme c'était plutôt le cas avant 2020. Cette nouvelle approche, en raison de son articulation autour d'une moyenne de grappes d'emplois occulte des réalités de sous-représentation des femmes dans des fonctions marquées par une division sexuée du travail. La cible et le taux de sous-représentation des femmes sont donc façonnés non plus pour combler chaque type d'emploi (code à 4 chiffres), mais bien pour une moyenne des grands groupes d'emplois (code à 2 chiffres). Cette approche amalgame des emplois à prédominance féminine, des emplois à tendance mixte et des emplois majoritairement masculins.

En effet, cette approche, qui peut mettre en évidence, dans certains cas, l'absence de représentation d'un groupe visé dans une institution publique, ne peut aucunement illustrer les réalités de ghettoïsation subalterne des groupes protégés par la Loi sur l'accès à l'égalité, et n'a donc aucun effet correctif sur la division sexuée du travail dans les institutions publiques.

Cette méthodologie ne répond plus à l'essence de la Loi sur l'accès à l'égalité envers les femmes, qui avait pour objet non seulement d'agir sur une sous-représentation globale des femmes dans la fonction publique, mais surtout sur la division sexuée inégalitaire des fonctions dans les institutions publiques, où les femmes seraient globalement présentes, mais affectées à des fonctions secondaires.

Pour illustrer l'impact de ces changements, l'exemple de la Ville de Montréal est parlant au registre de la situation des femmes pompières. Si nous nous référons à la nouvelle logique de la CDPDJ, la Ville de Montréal n'aurait pas d'obligation liée à la sous-représentation des femmes pompières, car cet emploi est amalgamé au grand groupe « personnel semi-professionnel et technique », composé en forte proportion de professions cols blancs mixtes ou à prédominance féminine. Or le taux réel de sous-représentation des femmes pompières est le plus marqué. La ville a un manque à gagner de 28 % de femmes dans son corps professionnel de pompiers, ce qui représente 457 femmes à embaucher.

Durant l'année 2022, Action travail des femmes a maintenu ses actions auprès de la CDPDJ pour demander des ajustements à ce mécanisme. ATF a aussi formulé une demande de rencontre auprès du ministre de la Justice. Cette demande a été orientée vers la Direction du soutien aux orientations, des affaires législatives et de la refonte au Sous-ministère des affaires juridiques, afin qu'ATF soit entendue dans le cadre des consultations quinquennales visant la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Pour rappel :

Avant l'application de la nouvelle approche méthodologique de la CDPDJ (2019) :

- Les femmes forment le groupe le plus sous-représenté à la Ville de Montréal avec un taux de sous-représentation de 4 %, ce qui représentait en nombre absolu une cible de nouvelles embauches de l'effectif féminin de 1 028 nouvelles employées en 2019, selon le rapport sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics 2016-2019 de la CDPDJ.
- En 2020, sans changement notable à l'effectif féminin de la Ville de Montréal, la nouvelle cible divulguée par la Commission des droits concernant la Ville de Montréal n'était plus que de quatre (4) femmes dans un seul groupe d'emploi, celui de « autre personnel de la vente et des services ».

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Rapport triennal en accès à l'égalité : 2016-2019. Québec, 2019.

CONSULTATIONS MENÉES PAR LE COMITÉ D'EXPERTES CHARGÉ D'ÉtudIER LE TRAITEMENT DES AGRESSIONS SEXUELLES ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL SURVENUS DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL

Le 1^{er} février 2022, 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, avait annoncé 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 donner 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.

Dans le cadre de cette consultation, ATF et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ont déposé un avis conjoint, 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.

ATF a participé à trois (3) rencontres de consultations du comité sur deux volets spécifiques :

- Analyse des mécanismes de recours en matière de harcèlement pour les travailleuses non-syndiquées.
- Analyse des enjeux liés au recours pour les travailleuses en contexte syndiqué, et particulièrement dans l'industrie de la construction.





CONCERTATION

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

Action travail des femmes est un membre actif de la Table de défense des droits de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), et a participé aux réunions anticipées par la Commission au cours de l'année. En 2021-2022, la Commission avait proposé une initiative pour réviser le mandat et le cadre de référence de la Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJ, ce qui avait suscité de vives réactions de la part de plusieurs organismes de défense des droits, en raison d'un cadre de confidentialité très contraignant. Toutefois, lors de la première rencontre de l'année 2022-2023, les préoccupations des organismes ont été prises en compte par la CDPDJ, qui a complètement supprimé le cadre de confidentialité de la nouvelle version du mandat de la Table.

Grâce à ces modifications, une nouvelle version a pu être adoptée en juin 2022 par les membres de la Table de concertation.

Dans le cadre de cette instance de concertation, l'ATF a manifesté ses inquiétudes en ce qui concerne la non-conformité de plusieurs institutions publiques québécoises à la Loi sur l'accès à l'égalité, en raison de plans en diversité et d'inclusion qui ne se conforment pas aux principes de la Loi. Nous avons été très encouragés par la réponse de la vice-présidente Charte de la CDPDJ, M^{me} Myrlande Pierre, qui a confirmé que la CDPDJ avait également constaté cette non-conformité. En fait, la CDPDJ a lancé un grand projet de réflexion afin de résoudre cette question auprès des organismes publics dont elle a le mandat d'encadrement.

COMITÉ DE TRAVAIL PAÉE POUR LES FEMMES DANS LES EMPLOIS-CADRES ET DE LA DIRECTION, LES EMPLOIS PROFESSIONNELS ET LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS DE LA CDPDJ

Le Comité de travail PAÉE pour les femmes dans les emplois-cadres et de direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins s'est réuni pour la première fois en mai 2022 par visioconférence, avec la participation de onze organisations spécialisées dans l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, ainsi que des représentants de certains organismes gouvernementaux et municipaux. Il s'agit d'une nouvelle instance de concertation permanente. La création de ce comité vise à alimenter la CDPDJ par des expertises intersectorielles. Les membres du comité ont présenté leurs attentes, notamment la tenue régulière de réunions afin de mieux comprendre la nouvelle méthodologie de la CDPDJ en matière de traitement des PAÉE, la présentation de rapports préliminaires, une analyse plus poussée des données dans les organismes publics, une adoption d'une approche intersectionnelle, et une mise sur

pied de sous-comités thématiques. Le comité s'est rencontré à quatre (4) reprises durant l'année.

REPRÉSENTATION AU COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (CCF)

Au cours de l'année, ATF a assisté à quatre (4) réunions du Comité consultatif Femmes (CCF). La représentation d'ATF auprès du CCF était principalement axée sur la transmission des observations concernant l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction, ainsi que sur les problèmes de non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes. ATF a informé les membres du CCF des besoins et des enjeux spécifiques visant ces deux questions dans le contexte de la relance économique et du déploiement de plusieurs initiatives et programmes gouvernementaux. ATF a aussi interpellé le CCF quant à l'annonce de l'abolition de la *Subvention incitative à l'apprentissage – pour les femmes (SIA-F)* par Emploi et Développement social Canada, subvention bénéficiant aux travailleuses apprenties dans les métiers Sceau rouge, particulièrement en construction.

COALITION DES FEMMES DE LA PETITE-PATRIE

La Coalition des Femmes de la Petite-Patrie (CFPP), historiquement appelée la Coalition 8 mars de la Petite-Patrie, dans laquelle ATF est activement engagée, s'est fixé deux objectifs : organiser une activité dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes et planifier une action pour souligner la Journée internationale du droit des femmes.

La première activité s'inscrit dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, qui se tient chaque année du 25 novembre au 6 décembre, pour commémorer le féminicide du 6 décembre 1989, communément appelé tuerie de Polytechnique. Chaque année, des actions de sensibilisation sont organisées à la station de métro Beaubien.

Pour la Journée internationale du droit des femmes, le 8 mars, la Coalition a participé à la marche de Femmes de diverses origines, précédée par une séance de fabrication de pancartes par les différents organismes de la coalition. Le groupe des femmes de la Coalition était bien visible grâce à son nouveau logo et sa nouvelle bannière, conçus spécialement à l'occasion de la Journée.

ATF s'est investie dans ces deux activités de la Coalition, qui ont rencontré un franc succès. En compilant le taux de participation aux deux activités, la coalition est parvenue à toucher plus d'une centaine de femmes.





**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 avait officiellement déposé deux plaintes qui visaient le 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.

En 2020-2021, la CDPDJ a déposé, à la suite de l'enquête et de l'analyse attendue par le comité d'évaluation de la suffisance des preuves, une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne. Cette requête déposée au Tribunal réarticulait la plainte initiale en élargissant la discrimination systémique comme étant issue du Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) de la CCQ.

À tout moment dans la procédure judiciaire, les parties peuvent entamer un processus de négociation afin de tenter de régler le dossier à l'amiable. En l'occurrence, l'année 2021-2022 s'est traduite pour les parties, incluant ATF, par plusieurs discussions et négociations. En avril 2023, un avis de règlement hors cour a été déposé au Tribunal, mettant fin au recours entamé en 2016.

ATF maintiendra une veille quant aux enjeux de discrimination systémique vécus par les femmes dans le secteur de la construction.





ENJEUX SPÉCIFIQUES



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

Amorcé en avril 2021, grâce à un 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 au regard du contexte actuel.
3. Identifier des pistes d'actions et formuler des recommandations adaptées aux réalités des travailleuses et de l'industrie.

Après une première année dédiée à des consultations auprès de travailleuses de métiers et d'occupations et d'intervenant.e.s syndicaux.ales et communautaires, la deuxième année du projet a été consacrée à l'analyse des parcours de maintien des travailleuses. La veille sur les politiques et programmes déployés en contexte de relance post-pandémique et visant les femmes et le secteur de la construction s'est aussi poursuivie.

Ayant acquis de solides connaissances concernant l'industrie de la construction au Québec et les enjeux de maintien des femmes dans le secteur, tout en bénéficiant de partenariats bien établis, ATF a réalisé plusieurs activités de mobilisation, de consultation, de sensibilisation et de diffusion d'informations tout au long de cette deuxième et dernière année du projet.



UNE REPRÉSENTANTE SYNDICALE :

« Le rapport deviendra un incontournable pour les acteurs de notre industrie! »





ACTIVITÉS RÉALISÉES (ANNÉE 2 DU PROJET)

- Veille et analyse des mesures et programmes concernant le secteur de la construction et les femmes.
- Analyse des trajectoires d'emploi et des parcours de maintien des travailleuses dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction, sur la base des consultations menées depuis 2021 (au total 40 travailleuses et 20 intervenants syndicaux et communautaires ont été consultés).
- Réalisation de deux groupes de discussion avec des travailleuses de la construction autour des expériences avec les entreprises de location de main-d'œuvre et autour des expériences dans l'industrie des femmes immigrantes ou racisées.
- Échange continu avec les intervenant.e.s clés des associations syndicales de la construction permettant une prise en compte des enjeux émergents liés au contexte actuel (rareté de la main-d'œuvre, relance économique, déploiement de mesures d'attraction des femmes, etc.)
- Publication du 2^e bulletin de l'Observatoire (juin 2022) https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/07/ATF_Bulletin2_final.pdf
- Participation à la « Journée de réflexion sur la recherche engagée et le travail précaire », organisée par le GIREPS – Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (juin 2022).
- Présentation au colloque « Pratiques innovantes pour créer des milieux de travail inclusifs : expériences comparées », lors du congrès de l'ACFAS (mai 2022).
- Présentation d'ATF à l'occasion du Congrès annuel de la FTQ-Construction rassemblant plus de 130 représentant.e.s des sections locales affiliées (mai 2022).
- Participation à deux rencontres avec la CNESST concernant les obstacles et enjeux d'accessibilité des travailleuses de l'industrie de la construction au programme *Pour une maternité sans danger*.
- Rédaction et envoi d'une lettre conjointe avec les cinq syndicats de la construction pour dénoncer l'abolition de la *Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F)* par Emploi et Développement social Canada (EDSC), auprès des ministères concernés (juin 2022).
- <https://www.sqc.ca/subvention-incitative-aux-apprentis-pour-les-femmes-sia-f-fin-du-projet-pilote/>
- Dépôt de l'avis « L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction au Québec », dans le cadre des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi (juillet 2022) <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/10/ATF-avis-reforme-AE.pdf>
- Présentation d'ATF au colloque « La solidarité au féminin pluriel », organisé par la FTQ-Construction et rassemblant plus de 90 travailleuses de métiers et d'occupations (janvier 2023)
- Rédaction et lancement du rapport de recherche « Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins », incluant 91 recommandations sur le maintien et la stabilisation des femmes en construction (mars 2023) https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction_ATFmars2023.pdf

UNE REPRÉSENTANTE SYNDICALE :

« Nous avons passé un excellent moment, et rarement un événement de ce type nous donne l'occasion d'être témoins d'une si grande solidarité entre femmes issues de ce milieu de travail! Ce fut non seulement porteur d'espoir, mais aussi rassurant qu'un organisme essentiel comme le vôtre soit toujours aussi rigoureux quant à l'analyse exhaustive et précise des enjeux et des constats toujours d'actualité. Soyez assurée de notre collaboration et de notre concertation en tout temps. »



UNE TRAVAILLEUSE DE LA CONSTRUCTION :

« Merci à ATF pour ce beau projet, pour avoir donné aux femmes comme nous l'occasion de nous rencontrer. Merci d'avoir pris le temps de vous intéresser aux obstacles rencontrés par les travailleuses, merci d'avoir été au fond des choses. »

JOURNÉE DE BILAN ET D'ÉCHANGES SUR LE MAINTIEN DES TRAVAILLEUSES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le 24 mars 2023 a eu lieu le lancement du rapport de recherche de l'Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique à l'occasion d'un événement organisé à Montréal. Fédérant plus de 90 travailleuses de la construction, acteur.trice.s de l'industrie, partenaires et sympathisant.e.s, l'événement a été riche en rencontres, en contenu et en propositions pour le maintien et la stabilisation des travailleuses dans l'industrie de la construction. Après une présentation des principaux constats et recommandations contenus dans le rapport de recherche, une table ronde a rassemblé cinq travailleuses de métier d'expérience, venant des quatre coins du Québec, pour une discussion sur le thème « D'hier à aujourd'hui : construire la solidarité ». Un balado sera tiré de cette table ronde et disponible en ligne. L'événement a connu un franc succès au regard de la sensibilisation et de la mobilisation des acteurs sur les enjeux spécifiques vécus par les femmes dans cette industrie et sur les possibilités d'actions structurantes dans le contexte actuel. Les moments et espaces d'échanges offerts lors de cette journée ont été grandement appréciés par l'ensemble des participants, et particulièrement des travailleuses qui se sont déplacées de plusieurs régions pour l'événement.





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

Grâce au financement du ministère Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), ATF pilote un projet visant à contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes.

ATF a établi plusieurs objectifs pour ce projet, dont celui de documenter les biais systémiques des politiques de relance économique ayant pour effet un accroissement de la déqualification et de la précarisation des travailleuses immigrées. ATF vise également à définir et réaliser une stratégie d'interpellation du gouvernement du Québec, ainsi qu'à mettre en place un cadre de recommandations qui vise la reconnaissance des acquis et des compétences, en y incluant une approche différenciée selon le sexe. C'est principalement au Comité Femmes d'ATF qu'a été confié le mandat de l'analyse sexospécifique des recommandations.

Au cours de la deuxième année du projet, ATF et ses partenaires de recherche ont mené une réflexion et analysé les facteurs de précarisation et de déqualification des travailleurs et travailleuses immigrées dans les programmes et les mesures issues des politiques de relance économique. ATF, en collaboration avec ses partenaires, a également développé un cadre de recommandation qui vise la mise en place de mesures et de programmes spécifiques pour contrer la précarisation et la déqualification des travailleuses immigrées.

INVITATION



ATF
Action travail des femmes

Relance économique

Immigration

Femmes

DÉBAT ÉLECTORAL

23 septembre 2022

CONTRER LES EFFETS SYSTÉMIQUES



de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

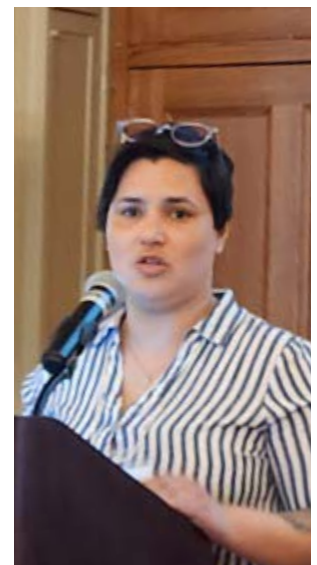
ACTION TRAVAIL DES FEMMES (ATF) A L'HONNEUR DE VOUS INVITER à un débat électoral qui s'inscrit dans le cadre des activités prévues au projet « Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes ».

Ce débat est organisé afin de mieux connaître les positions des partis sur une diversité de sujets portant sur l'intégration et le droit à l'égalité des personnes immigrantes sur le marché du travail québécois.

De plus, ATF a organisé un débat entre les candidats lors des élections provinciales de 2022 pour questionner les partis politiques sur leur positionnement quant à la reconnaissance des acquis et des compétences des travailleurs et travailleuses immigrées. Cet événement, qui a eu lieu le 23 septembre 2022, a favorisé un échange riche entre les candidats : Mme Catherine Boundjia du Parti libéral du Québec; M. Guillaume Cliche-Rivard de Québec solidaire; Mme Marisa Gutierrez du Parti québécois.

Malgré plusieurs tentatives, la Coalition Avenir Québec a malheureusement décliné l'invitation.

ATF a également lancé les résultats d'une étude portée par une formidable équipe composée de Anna Goudet, Laurence Hamel-Roy, Nina Goualier et Zranwieu Koye Rebecca Nabrisa Meangoet. Les résultats de cette étude, ainsi que les travaux des comités, ont été annoncés publiquement à l'occasion d'un grand forum public en mars 2023. Enfin, ATF a développé un plan stratégique de mobilisation, issu des travaux des comités, pour poursuivre la lutte contre la précarisation et la déqualification des travailleuses immigrées durant la dernière année du projet.





MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF :

- Marie-Thérèse Chicha, Professeure titulaire, École de relations industrielles, Université de Montréal – membre observateur
- Yanick Noiseux, Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté, et la protection sociale (GIREPS) – membre observateur
- 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)
- 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, Observatoire québécois des inégalités – membre observateur
- 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





ATF ÉTAIT PRÉSENTE

ATF ÉTAIT PRÉSENTE

- Le 21 avril 2022 - Rencontre d'information : Impacts de l'arrêt Ward sur le pouvoir d'enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Le 6 mai 2022 - Journée d'études « *Lumières sur le coût de la vie* », organisée par l'Observatoire québécois des inégalités.
- Du 7 au 10 juin 2022 - 1^{er} congrès international « Temps de crise : un espace pour réfléchir sur l'immigration et sur la diversité culturelle » - Équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec (ÉDIO).
- Le 8 juin 2022 - Assemblée générale de la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM).
- Le 7 septembre 2022 - Débat électoral sur l'emploi, organisé par les réseaux nationaux d'organismes en employabilité.
- Le 21 septembre 2022 - Lancement du livre « Trouve-toi une job » du MAC de Montréal.
- Le 13 octobre 2022 - 50^e anniversaire du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).
- Le 18 octobre 2022 - Portes ouvertes du Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME).
- Le 3 novembre 2022 - Formation : Les bases de la Loi sur l'équité salariale, CNESST.
- Le 9 novembre 2022 - Formation : Droit de l'immigration offerte par le Y des femmes de Montréal.
- Le 8 décembre 2022 - Matinée publique : Accès, intégration et maintien en emploi des femmes en situation de handicap au Québec - Comité consultatif Femmes.
- Le 1^{er} février 2023 - Journée des membres de la Table des groupes de femmes de Montréal.
- Le 16 mars 2023 - ATF a notamment participé à des panels de discussions autour des programmes d'accès à l'égalité et du harcèlement au travail. ATF était présente lors du 3^e rendez-vous inspirant « Femmes au travail : enjeux, perspectives et bonnes pratiques », organisé par le CIAFT.
- Le 21 mars 2023 - Table ronde sur la thématique : « La lutte contre le racisme et la discrimination systémique : Les droits de la personne comme rempart aux inégalités et aux injustices sociales », organisé par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en collaboration avec la Commission canadienne de l'UNESCO, durant la Semaine contre le racisme, et aussi dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024).
- Le 8 mars 2023 - Avec la Coalition des femmes de la Petite-Patrie : Marche organisée par le collectif des Femmes de diverses origines avec comme thème : « Ensemble, nous résistons », dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes 2023.
- Le 8 mars 2023 - Participation à un stand au CHU Sainte-Justine pour faire connaître les services de ATF dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes 2023.
- Le 28 mars 2023 - Participation à l'évènement « La solution c'est vous » de l'organisme Génération Emploi.

ATF DANS LES MÉDIAS

- 25 août 2022 : Débat électoral au sujet de l'immigration dans le cadre des élections provinciales du Québec 2022 <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/debat-electoral-au-sujet-de-l-immigration-dans-le-cadre-des-elections-provinciales-du-quebec-2022-861231376.html>
- 27 février 2023 : Colloque sur la non-reconnaissance des diplômes étrangers : Impact sur les femmes immigrantes <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/colloque-sur-la-non-reconnaissance-des-diplomes-etrangers-impact-sur-les-femmes-immigrantes-821556565.html>

ATF EN LIGNE!

QUELQUES DONNÉES SUR NOS MÉDIAS SOCIAUX POUR L'ANNÉE 2022-2023

Cette année, 53 articles et annonces d'activités ont été publiés sur notre [compte Facebook](#), soit 37 de moins que l'an dernier. Au 31 mars 2023, 1 793 personnes y étaient abonnées, soit 514 de plus que l'année dernière (1 279 abonné.es). Il s'agit de femmes dans 85,7% des cas, majoritairement âgées de 25 à 54 ans. 875 vivent à Montréal (777), Laval (56) ou Longueuil (42).

Sur notre [compte Twitter](#), une moyenne de 15 tweets sont publiés chaque mois pour le bénéfice de 1 820 abonné.es. Tandis que [sur LinkedIn](#), 16 annonces ont été publiées depuis le 31 octobre 2022, pour 253 personnes abonnées de la grande région de Montréal, pour 68% d'entre elles.



MERCI À NOS PARTENAIRES



Centraide



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Québec 

ATF



Action travail des femmes

**OUVRONS TOUTES ENSEMBLE
LES PORTES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

404-7000, avenue Du Parc
Montréal (Québec) H3N 1X1
Tél. : 514.768.7233
Télec. : 514.768.8697

WWW.ATFQUEBEC.CA