

2025 2026 RAPPORT D'ACTIVITÉS

ATF



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail





Table des matières

Mot de la présidente	4
Vie démocratique et associative	6
Portrait des usagères	8
Volet service	10
Volet promotion des droits	12
Analyse politique non partisane, mobilisation sociale	14
Défense collective des droits	17
Enjeux spécifiques	20
ATF était présente	21
ATF dans les médias	22
ATF en ligne!	23



Mot de la présidente

Chères membres, chères alliées,

L'année 2025-2026 s'est inscrite dans un contexte économique et social marqué par des transformations importantes du marché du travail. Les tensions commerciales internationales et l'imposition de nouveaux tarifs douaniers dans certains secteurs industriels ont ravivé des incertitudes économiques qui touchent particulièrement les secteurs traditionnellement masculins, tels que la construction navale, le transport ferroviaire, la fabrication industrielle et certains métiers spécialisés. Dans ces contextes de restructuration ou de ralentissement économique, les femmes récemment intégrées dans ces milieux demeurent souvent plus vulnérables aux phénomènes de précarisation, aux mises à pied et aux dynamiques d'exclusion.

C'est dans ce contexte qu'Action travail des femmes (ATF) a poursuivi son travail d'accompagnement et de défense des droits afin de soutenir les femmes confrontées à des situations de discrimination ou de harcèlement en emploi, tout en contribuant à faire évoluer les pratiques organisationnelles et les politiques publiques en matière d'égalité.

Au cours de l'année, ATF a poursuivi le déploiement de la **phase 2 du projet Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail**. Ce projet vise à mieux documenter les obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles tentent de faire valoir leurs droits, ainsi qu'à développer des outils favorisant un accès réel et effectif aux recours existants. Par des ateliers de sensibilisation, des activités d'éducation populaire et un travail d'analyse des parcours de recours, l'organisme contribue à mieux comprendre les barrières systémiques qui freinent encore aujourd'hui l'accès à la justice des femmes confrontées à des situations de harcèlement discriminatoire en emploi.

L'année a également été marquée par la poursuite et le développement de collaborations avec des employeurs engagés dans des démarches visant à améliorer l'égalité en emploi. ATF a notamment poursuivi son travail d'accompagnement auprès d'organisations assujetties aux **programmes d'accès à l'égalité**

en emploi, dont la **Ville de Montréal**, tout en amorçant de nouveaux échanges avec **Chantier Davie Canada inc.**, dans le cadre des obligations liées au **Programme fédéral d'équité en matière d'emploi**. Ces collaborations permettent de soutenir la mise en œuvre concrète des démarches visant à réduire la sous-représentation des femmes dans plusieurs secteurs historiquement masculins.

L'année 2025-2026 aura également été marquée par des avancées importantes dans les échanges menés avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) concernant l'évolution des approches d'analyse utilisées dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Ces discussions, initiées par ATF et auxquelles nous avons activement contribué, témoignent de l'importance d'un dialogue soutenu afin de s'assurer que les outils d'analyse utilisés permettent de rendre pleinement visibles les réalités de la sous-représentation des femmes dans les milieux de travail.

Enfin, l'année aura aussi permis d'ouvrir de nouveaux champs de réflexion pour l'organisme. ATF a notamment amorcé une **phase exploratoire concernant la situation des pompières forestières**, à la suite de préoccupations soulevées quant aux conditions d'accès et de travail dans ce secteur. Ce travail préliminaire nous amène à envisager une **implication plus concrète de l'organisme au cours de l'année 2026-2027** afin de mieux documenter les enjeux vécus par ces travailleuses et de soutenir les démarches visant à améliorer leurs conditions.

Dans un contexte où les enjeux d'égalité en emploi demeurent pleinement d'actualité, l'engagement de l'équipe, l'implication des membres et la collaboration de nombreux partenaires permettent à l'organisme de poursuivre sa mission : soutenir les femmes dans l'exercice de leurs droits et contribuer à transformer durablement les structures du marché du travail.

Michelle F. Hangnilo

Présidente – Action travail des femmes

Merci aux membres du conseil d'administration

- ≡ Michelle F. Hangnilo, présidente
- ≡ Rose Nerlie Rivière, vice-présidente
- ≡ Lydia Émilie Aki-Mbot, trésorière
- ≡ Wafaa Ragala, secrétaire
- ≡ Diane Gagné, administratrice
- ≡ Anastasia Baltzi, administratrice
- ≡ Nina Goualier, administratrice

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

- ≡ Katia Atif, directrice générale
- ≡ Keisha Estivaine, adjointe de direction
- ≡ Estelle Blin, intervenante
- ≡ Maryam Shakouri, comptable
- ≡ Mathilde Vassal, chargée de projet
- ≡ Sofia Cailleaux, agente de liaison

Remerciements tout particuliers cette année :

- ≡ Émilie Lydia Aki-Mbot
- ≡ Nina Goualier



Vie démocratique et associative

Les travaux du conseil d'administration

Le conseil d'administration d'Action travail des femmes s'est réuni à sept reprises au cours de l'année 2025-2026 afin d'assurer le suivi des orientations de l'organisme, d'accompagner l'équipe dans la réalisation de ses mandats et de soutenir le développement des différents projets en cours. En parallèle, le comité des ressources humaines s'est réuni à huit reprises. Ce dernier a notamment assuré la réalisation des évaluations annuelles des travailleuses, le suivi de différents dossiers en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que le processus d'embauche d'une nouvelle intervenante communautaire.

Au cours de l'année, le conseil d'administration a également mené des travaux visant à la **mise à jour des statuts et règlements de l'organisme**, adoptée lors de l'assemblée générale spéciale du 26 avril 2025. Cette révision a notamment permis d'intégrer une **section portant sur les dispositions relatives à la participation numérique**, afin d'adapter les pratiques démocratiques de l'organisme aux réalités contemporaines et de favoriser une participation plus accessible et inclusive des membres.

Au-delà de ces travaux formels, les membres du conseil d'administration ont également contribué activement au rayonnement et au développement des dossiers prioritaires d'Action travail des femmes en représentant l'organisme dans différents espaces de concertation et initiatives liées à sa mission.

Le comité des ressources humaines, composé de Wafaa Ragala, Rose Nerlie Rivière et Diane Gagné, a pour sa part joué un rôle déterminant en soutenant la direction dans les processus d'évaluation des travailleuses, le suivi des dossiers RH et les démarches de recrutement. Leur expertise et leur disponibilité ont permis d'accompagner l'équipe dans un contexte organisationnel exigeant et de soutenir la stabilité et le développement de l'organisme.

Nous souhaitons notamment souligner l'implication de Nina Goualier à la concertation sur la reconnaissance des acquis et

des compétences (RAC) du Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées (RAFIQ). Dans ce cadre, elle a soutenu le développement d'outils et contribué à la diffusion des résultats de la recherche ainsi que des différents outils développés par ATF dans le cadre du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes*.

L'engagement d'Émilie Aki Mbot mérite également d'être souligné. Elle a notamment animé plusieurs ateliers portant sur l'accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire en milieu de travail, dans le cadre du projet mené par ATF. Elle assure également la coordination du comité des partenaires associé à ce projet, contribuant ainsi à renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués.

Cette année encore, les membres du conseil d'administration ont été particulièrement sollicités et ont répondu présentes avec un engagement remarquable. Leurs conseils, leur bienveillance et leur disponibilité ont constitué un soutien précieux pour la direction et l'équipe de travail. Leur compréhension fine des enjeux systémiques liés à l'égalité en emploi a également permis d'alimenter les réflexions stratégiques de l'organisme et de renforcer la cohérence de ses interventions.

Nous souhaitons enfin souligner l'implication proactive de Michelle Hangnilo, présidente d'Action travail des femmes. En plus de coordonner les travaux du conseil d'administration, elle assure un rôle de leadership important dans le suivi des orientations de l'organisme, l'accompagnement de la direction dans les dossiers stratégiques et la représentation d'ATF auprès des différents partenaires. Par son engagement constant, sa rigueur et sa connaissance approfondie des enjeux d'égalité en emploi, elle contribue activement à maintenir une gouvernance dynamique, attentive aux réalités du terrain et tournée vers le développement de l'organisme.



Action travail des femmes en chiffres

120 MEMBRES composent actuellement le réseau d'ATF.

6 ATELIERS VIRTUELS sur le harcèlement discriminatoire, ayant rejoint **51 PARTICIPANTES**.

ATF a effectué **1 139 COMMUNICATIONS INDIVIDUELLES** (téléphone, courriel, visioconférences), soit une hausse de 11 % par rapport à l'année précédente.

Au total, **142 FEMMES** différentes ont été rejointes à travers les services individuels d'ATF.

Portrait des usagères

Les données suivantes proviennent de l'auto-identification volontaire des usagères lors des accompagnements individuels. Elles permettent de mieux comprendre les réalités professionnelles et sociales vécues par les femmes qui sollicitent les services d'Action travail des femmes.

En 2025-2026, 1139 interventions ont été réalisées, ce qui représente une hausse d'environ 11 % par rapport à l'année précédente (1025 interventions en 2024-2025). Cette augmentation témoigne d'une demande soutenue pour des services d'accompagnement liés aux enjeux d'égalité en emploi, de discrimination et de maintien en emploi.

L'analyse des situations vécues par les usagères permet de dégager plusieurs tendances importantes

Situation professionnelle et parcours

42 % des femmes accompagnées occupaient un emploi au moment de leur demande de service

28 % étaient en réorientation professionnelle, souvent à la suite d'une situation de discrimination, de harcèlement ou d'un conflit de travail

18 % étaient en recherche d'emploi

12 % poursuivaient des études ou une formation, souvent dans une perspective de transition vers un nouveau secteur d'activité

Cette année, l'équipe a observé une augmentation des démarches de réorientation professionnelle, plusieurs femmes cherchant à se diriger vers de nouveaux programmes d'études ou vers des milieux offrant de meilleures conditions de travail.

Conditions d'emploi et précarité

11 % sont mères monoparentales

9 % occupaient un emploi temporaire ou précaire

3 % bénéficient de l'aide sociale

1,5 % vivent avec une limitation fonctionnelle

Plusieurs situations d'accompagnement ont également révélé des impacts psychologiques importants liés à des situations de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail, particulièrement dans des contextes où les femmes sont minoritaires.



Immigration et statuts migratoires

30 % des femmes accompagnées se sont identifiées comme immigrantes. Parmi elles :

50 % détiennent un statut temporaire (permis de travail, permis d'études ou autres statuts temporaires)

20 % sont demandeuses d'asile

30 % sont établies au Québec depuis plus de cinq ans

Les observations de l'équipe indiquent une augmentation des femmes immigrantes en situation de statut temporaire, alors que la proportion de demandeuses d'asile apparaît légèrement en diminution par rapport à l'année précédente.

Secteurs d'activité

Les femmes accompagnées évoluent dans une grande diversité de secteurs d'activité. Plusieurs interventions ont toutefois concerné des milieux où les femmes demeurent minoritaires, notamment :

les métiers spécialisés et industriels

le secteur maritime et naval

le transport ferroviaire

les emplois cols bleus municipaux

Les métiers liés à la protection du territoire et aux interventions d'urgence, incluant le secteur des pompières forestières

Au cours de l'année, l'équipe d'Action travail des femmes a également amorcé un travail exploratoire concernant les conditions d'accès et de travail des pompières forestières, un secteur où plusieurs enjeux liés à l'égalité en emploi et aux conditions de travail des femmes commencent à être documentés.



Volet Service

Soutien et accompagnement individuel

En 2025-2026, l'accompagnement individuel est demeuré un pilier central des services offerts par Action travail des femmes (ATF). Ce volet, situé au croisement de l'intervention communautaire, de l'information juridique et de l'orientation professionnelle, permet de répondre à une grande diversité de situations rencontrées par les femmes dans leur parcours vers l'égalité en emploi.

L'augmentation d'environ 11 % des interventions témoigne de la demande soutenue pour un accompagnement spécialisé permettant aux femmes de mieux comprendre leurs droits, de structurer leurs démarches et d'explorer des solutions adaptées à leur situation.

Les demandes reçues ont principalement porté sur des situations de discrimination et de harcèlement discriminatoire en emploi, ainsi que sur les obstacles rencontrés par les femmes dans leur accès ou leur maintien en emploi.

Au cours de l'année, l'équipe est notamment intervenue auprès de femmes confrontées à :

- ≡ des situations de harcèlement ou d'agression sexuelle en milieu de travail;
- ≡ des situations de discrimination dans les processus d'embauche;
- ≡ des congédiements ou sanctions disciplinaires reposant sur des motifs discriminatoires;
- ≡ des situations de discrimination vécues dans le cadre de parcours de formation ou de stages en entreprise;
- ≡ des questions liées à la représentation syndicale, notamment dans des contextes de transition professionnelle où les travailleuses ne savent pas toujours quel syndicat est responsable de leur représentation.

Plusieurs femmes accompagnées cherchaient également à réorienter leur trajectoire professionnelle, soit en explorant des formations ou des emplois dans des secteurs majoritairement masculins, soit en quittant des milieux de travail devenus hostiles ou fortement marqués par des dynamiques de déqualification professionnelle.

Les profils rencontrés reflètent également la diversité croissante des réalités sociales et migratoires des femmes. Une part importante des usagères sont immigrantes, jeunes, monoparentales ou détentrices d'un statut migratoire temporaire. Ces situations peuvent s'accompagner de plusieurs facteurs d'exclusion : barrières linguistiques, absence de réseau professionnel, méconnaissance des recours ou non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger.

Face à ces défis, l'intervention d'ATF s'inscrit dans une approche globale visant à réduire les inégalités systémiques en combinant soutien individualisé, expertise des recours et réflexion sur les trajectoires professionnelles.



Accompagnement individuel des femmes immigrantes et droit à l'égalité

Les femmes immigrantes continuent de représenter une part importante des usagères d'ATF. Pour plusieurs d'entre elles, particulièrement celles récemment arrivées au Québec ou détenant un statut migratoire temporaire, l'accès à un emploi correspondant à leurs compétences demeure un défi majeur.

Malgré des parcours professionnels solides et un haut niveau de qualification, de nombreuses femmes se voient contraintes d'accepter des emplois en deçà de leurs compétences ou d'envisager des stages ou des formations supplémentaires afin d'obtenir une première « expérience québécoise ». Ces compromis peuvent contribuer à une déqualification progressive et à une perte de revenus importante. Cette situation, largement documentée depuis plus de deux décennies au Québec, demeure insuffisamment résolue malgré les nombreuses initiatives gouvernementales mises en place au fil des ans. Elle touche de manière disproportionnée des femmes hautement qualifiées, souvent détentrices de diplômes universitaires obtenus à l'étranger.

Dans ce contexte, l'accompagnement individuel offert par ATF vise à soutenir ces femmes dans l'identification de stratégies leur permettant de valoriser leurs acquis professionnels et d'accéder à des milieux de travail plus équitables. L'organisme privilégie notamment l'orientation vers des secteurs majoritairement masculins, où les conditions d'emploi offrent souvent de meilleures perspectives économiques pour des femmes fortement déqualifiées sur le marché du travail en raison de la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle acquise à l'étranger. Les femmes sont également orientées vers des organisations assujetties à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, où les mécanismes d'accès et les conditions de travail sont davantage encadrés.

Ce travail contribue à rendre visibles les compétences des femmes immigrantes et à soutenir la reconstruction de parcours professionnels cohérents et valorisants.



Accompagnement des femmes dans leurs recours pour discrimination en emploi

Au cours de l'année, ATF a poursuivi son accompagnement auprès de femmes confrontées à des situations de discrimination, de harcèlement ou de traitement inéquitable en emploi. L'intervention communautaire dans ce domaine repose sur une approche confidentielle et individualisée, respectant le rythme et les choix des femmes.

L'organisme offre un appui stratégique aux femmes qui souhaitent exercer un recours formel, notamment auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). L'accompagnement comprend l'information sur les recours disponibles, les délais applicables, l'aide à la rédaction de documents, la préparation aux médiations, ainsi que le suivi des dossiers.

Les situations rencontrées demeurent souvent complexes et multidimensionnelles. Elles peuvent concerner notamment :

- ≡ le congédiement déguisé à la suite d'une dénonciation de harcèlement ;
- ≡ la discrimination liée à la grossesse, au sexe ou à d'autres motifs protégés par la Charte ;
- ≡ le harcèlement discriminatoire ou sexuel ;
- ≡ le refus d'embauche fondé sur des motifs interdits par la Charte.

Ces dossiers exigent un travail approfondi d'analyse et de documentation, de nombreux échanges avec les usagères et un suivi pouvant s'étendre sur plusieurs mois.

Un enjeu récurrent observé concerne la requalification de certaines plaintes pour harcèlement discriminatoire déposées à la CDPDJ vers la CNESST, où elles sont alors traitées sous l'angle plus général du harcèlement psychologique. Bien que cette pratique soit administrativement valide, elle tend à occulter la dimension discriminatoire des situations vécues et prive souvent les femmes d'une reconnaissance complète de leurs droits, ainsi que d'un régime procédural et de protection davantage adapté à la nature de leur expérience.

Ce phénomène de réorientation des plaintes vers la CNESST contribue également à invisibiliser les situations de discrimination à portée systémique, qui relèvent pourtant du mandat de la Commission des droits.

Dans ce contexte, ATF poursuit son travail de veille, d'accompagnement et de sensibilisation afin de soutenir les femmes dans l'exercice de leurs droits et de contribuer à une meilleure reconnaissance des discriminations vécues en emploi.



Volet Promotion des droits

L'éducation populaire demeure un levier central de la démarche d'Action travail des femmes (ATF) pour favoriser la compréhension et l'appropriation des droits en emploi. Dans la continuité de sa mission, l'organisme maintient ses ateliers portant sur les principaux enjeux liés à l'égalité professionnelle.

Les thématiques abordées ont notamment porté sur :

- ≡ les **programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)** ;
- ≡ le **harcèlement discriminatoire et sexiste en milieu de travail** ;
- ≡ les **métiers non traditionnels pour les femmes** ;
- ≡ la **reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)**.

Toutefois, au cours de l'année 2025-2026, ATF a choisi de **prioriser une action spécifique d'éducation populaire portant sur le harcèlement discriminatoire en emploi**. Cette initiative visait à mieux informer et outiller les organismes partenaires afin de renforcer leur capacité d'accompagnement auprès des femmes confrontées à ce type de situation.

Ateliers sur le harcèlement discriminatoire en emploi

Au cours de l'année 2025-2026, une priorité particulière a été accordée au **volet harcèlement discriminatoire en emploi**. Ces ateliers visaient à mieux informer et outiller les organismes partenaires pour renforcer leur capacité d'accompagnement auprès de femmes confrontées à des situations de discrimination ou de harcèlement au travail.

Bilan des activités :

- ≡ **6 ateliers** ont été réalisés
- ≡ **51 participantes** ont été rejointes
- ≡ **15 organismes partenaires** ont participé aux activités

Les organismes rejoints dans le cadre de ces ateliers sont :

- ≡ **Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées**
- ≡ **Fédération des femmes du Québec**
- ≡ **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail**
- ≡ **Centre Génération Emploi**
- ≡ **Mains utiles**
- ≡ **Accès-Travail-Femmes**
- ≡ **Étape Emploi**
- ≡ **Réseau des centres de femmes du Québec**
- ≡ **Centre des femmes solidaires et engagées**
- ≡ **Table des groupes de femmes de Montréal**
- ≡ **Accueil des femmes immigrantes de l'Outaouais**
- ≡ **Conseil des Montréalaises**
- ≡ **Horizon Travail**
- ≡ **Le Pont**

Ces rencontres ont permis d'approfondir la compréhension des mécanismes du harcèlement discriminatoire, des recours disponibles ainsi que des enjeux institutionnels liés au traitement des plaintes. Elles ont également contribué à renforcer les liens de collaboration entre ATF et les organismes partenaires œuvrant auprès des femmes.

Ces activités constituent des espaces privilégiés de discussion et de conscientisation permettant aux femmes de mieux comprendre les mécanismes qui structurent le marché du travail et de renforcer leur pouvoir d'agir.

Collaboration avec les employeurs et promotion de l'égalité en emploi

En complément de ses activités d'éducation populaire, Action travail des femmes poursuit également un travail de collaboration avec des employeurs et des institutions publiques afin de soutenir la mise en œuvre concrète des principes d'égalité en emploi. Ces échanges permettent de sensibiliser les organisations aux obstacles persistants rencontrés par les femmes dans plusieurs secteurs d'activité et de favoriser le développement de pratiques favorisant leur accès et leur maintien en emploi.

Au cours de l'année 2025-2026, ATF a notamment poursuivi ses échanges avec la Ville de Montréal autour des enjeux liés à la condition des femmes cols bleus. Plusieurs activités de discussion et de partage d'expertise ont été organisées avec différentes directions de la Ville afin d'aborder les défis rencontrés par ces travailleuses, notamment la baisse marquée de leur représentation dans certains secteurs, les conditions de travail dans les métiers opérationnels et les mesures pouvant être mises en place pour renforcer l'efficacité des programmes d'accès à l'égalité en emploi.

ATF a également amorcé de nouveaux échanges avec Chantier Davie Canada inc., un acteur majeur du secteur naval au Québec. Ces premiers contacts ont notamment permis de soutenir la diffusion d'offres d'emploi auprès d'un public féminin plus large, en facilitant la mise en relation de l'entreprise avec des organismes

spécialisés en employabilité des femmes. Cette démarche vise à favoriser une meilleure accessibilité des femmes aux métiers du secteur maritime et industriel, où elles demeurent encore largement sous-représentées.

Enfin, ATF a entamé une réflexion exploratoire concernant le secteur ferroviaire, notamment par une première démarche auprès du syndicat Unifor, qui représente une part importante des travailleuses et travailleurs de VIA Rail Canada. Bien qu'aucune collaboration formelle avec l'employeur n'ait encore été mise en place, ces échanges visent à identifier des pistes de collaboration possibles afin de mieux documenter les enjeux vécus par les femmes dans ce secteur et d'explorer les moyens de renforcer leur accès et leur maintien en emploi.

Ces différentes initiatives témoignent de la volonté d'ATF de travailler à la fois auprès des femmes et des organisations afin de contribuer à transformer les conditions d'accès à l'emploi dans des secteurs où les femmes demeurent sous-représentées.





Analyse politique non partisane, mobilisation sociale

Concertation

Concertation — Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Action travail des femmes (ATF) poursuit depuis plusieurs années un travail soutenu visant à documenter et à contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur la condition socioéconomique des femmes immigrantes. Ce travail a notamment permis de mettre en lumière les mécanismes de déqualification professionnelle et les obstacles structurels rencontrés par ces femmes dans leur accès à un emploi correspondant à leurs compétences.

Dans le cadre de ces travaux, ATF a contribué à la mise en place d'une instance de concertation nationale, aujourd'hui portée par le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées (RAFIQ).

Au cours de l'année 2025-2026, ATF a non seulement participé activement aux rencontres de cette concertation, mais s'est également impliqué de manière prioritaire dans le soutien à sa structuration et à son développement. L'organisme a contribué à la consolidation du cadre organisationnel de la concertation ;

- ≡ à la mobilisation de nouveaux partenaires issus de différents secteurs ;
- ≡ à l'organisation et la planification des activités de concertation ;
- ≡ au développement d'outils et de contenus visant à soutenir la compréhension des enjeux liés à la reconnaissance des diplômes étrangers.

L'implication d'ATF au sein de cette concertation s'inscrit dans la continuité de ses travaux visant à agir sur les obstacles systémiques liés à la non-reconnaissance des diplômes étrangers. Par son rôle actif, l'organisme contribue à structurer les réflexions collectives, à développer des outils de sensibilisation, à soutenir la mobilisation des acteurs concernés et, enfin, à faire émerger des pistes de transformation des cadres réglementaires et des pratiques institutionnelles.

Cette implication s'inscrit dans une approche visant à renforcer la capacité collective d'actions autour des enjeux de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), en réunissant des acteurs institutionnels, communautaires et de recherche autour d'un objectif commun.

À terme, cette démarche vise à maintenir une veille active sur les enjeux liés à la reconnaissance des diplômes étrangers, à interpeller les ministères, ordres professionnels et organismes publics concernés, à favoriser le développement de collaborations intersectorielles, ainsi qu'à alimenter un cadre de réflexion et de recommandations contribuant à l'évolution des pratiques et des politiques publiques.



Groupe des Treize (G13)

En 2025-2026, ATF a poursuivi sa participation active aux travaux du G13. Dans le prolongement des démarches amorcées l'année précédente, le groupe a poursuivi son exercice de réflexion stratégique et de restructuration interne, avec la volonté de renforcer sa cohérence et son efficacité.

Ce processus vise notamment à clarifier le positionnement du G13 dans son écosystème, à préciser son rôle auprès de ses membres et partenaires, ainsi qu'à revoir ses processus de fonctionnement et ses moyens d'action. Une attention particulière est portée à assurer la cohérence entre ces transformations et le mandat historique du G13, ainsi qu'avec les missions des groupes membres, afin de favoriser une action concertée et pertinente.

ATF a pris part à ces échanges de manière soutenue, dans un esprit de collaboration et de co-construction. L'organisme a contribué activement aux discussions entourant la redéfinition des fondements politiques et opérationnels du G13, en veillant à ce que les orientations retenues demeurent en phase avec les réalités vécues par les femmes et les enjeux d'accès à la justice.



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

En 2025-2026, Action travail des femmes (ATF) a poursuivi sa participation à la Table de concertation des organismes de défense des droits, coordonnée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), qui se réunit sur une base bisannuelle. Cette instance demeure un espace privilégié d'échange entre la Commission et les organismes de défense des droits sur les enjeux systémiques liés à la discrimination et à l'égalité.

Au cours de l'année, les travaux ont notamment porté sur le suivi du déploiement du plan d'action triennal de la CDPDJ, permettant aux organismes de faire valoir leurs observations quant à sa mise en œuvre et à ses effets concrets.

Dans ce contexte, ATF a maintenu son rôle de vigie en portant une attention particulière à la cohérence entre les orientations

annoncées et leur traduction dans les pratiques institutionnelles. L'organisme a notamment poursuivi ses interventions afin de rappeler l'importance d'un ancrage réel de la participation des groupes de défense des droits, ainsi que la nécessité de maintenir des mécanismes d'imputabilité clairs dans la mise en œuvre des engagements pris.

ATF a également réitéré ses préoccupations quant à la conformité de certains plans institutionnels de diversité et d'inclusion au regard des exigences prévues par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, soulignant les écarts persistants entre les approches volontaires de type EDI et les obligations juridiques en matière d'égalité.

La Table demeure ainsi, pour ATF, un espace stratégique pour exercer son rôle de veille indépendante et rappeler que l'égalité ne peut reposer sur des engagements déclaratoires, mais doit s'appuyer sur des obligations concrètes, mesurables et vérifiables.

Un rôle actif au Comité de travail PAÉE de la CDPDJ

En 2025-2026, Action travail des femmes (ATF) a poursuivi sa participation au **Comité de travail PAÉE de la CDPDJ**, dans un contexte où les échanges ont porté plus spécifiquement sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi en entreprise, dans le cadre du **Programme d'obligation contractuelle**.

Au cours de l'année, les rencontres ont principalement servi à soutenir la réflexion et l'analyse de la **Direction de l'accès à l'égalité en emploi** en vue de la publication, à la fin de 2025, du rapport *Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) en entreprise au Québec : état de la situation 2024*. Dans ce cadre, ATF a contribué aux échanges en apportant une lecture ancrée dans les réalités de terrain des femmes confrontées à la sous-représentation, à la ségrégation professionnelle et aux obstacles d'accès à des emplois de qualité.

Cette participation a notamment permis de rappeler l'importance de maintenir une attention particulière à la situation des femmes dans les secteurs et catégories d'emploi où elles demeurent minoritaires, notamment dans les métiers traditionnellement masculins, les postes de direction et certaines catégories d'emplois professionnels. ATF a également insisté sur la nécessité de préserver une lecture différenciée des réalités vécues par les femmes, afin que les outils de suivi des PAÉE en entreprise permettent de mieux documenter les écarts persistants et les défis propres à leur intégration et à leur maintien en emploi.

Par sa contribution à cette instance, ATF a poursuivi son rôle de vigie et de relais des préoccupations du terrain, tout en participant aux réflexions entourant l'évolution des outils de suivi et d'analyse des programmes d'accès à l'égalité en emploi en entreprise.



Représentation au Comité consultatif Femmes (CCF)

En 2025-2026, Action travail des femmes (ATF) a poursuivi son engagement au sein du **Comité consultatif Femmes (CCF)**, un espace stratégique visant à éclairer les orientations gouvernementales en matière d'employabilité et d'égalité entre les femmes et les hommes. L'organisme a participé aux différentes rencontres du comité en y apportant une expertise ancrée dans les réalités vécues par les femmes accompagnées dans ses services.

Au cours de l'année, les travaux du CCF ont été marqués par une phase importante de **consolidation de son fonctionnement**, notamment à travers la mise à jour de ses statuts et règlements. Cette étape, essentielle à la structuration et à la pérennité du comité, a permis de clarifier les modalités de participation, les mécanismes de prise de décision et les orientations collectives.

ATF a pris part activement à ces travaux, en contribuant aux réflexions visant à assurer un fonctionnement cohérent, représentatif et aligné avec les enjeux actuels en matière d'égalité. Cette implication s'inscrit dans une volonté de renforcer la capacité du comité à jouer pleinement son rôle d'espace de concertation et d'influence.

Parallèlement à ces travaux de structuration, ATF a poursuivi ses interventions en mettant de l'avant des enjeux prioritaires, notamment :

- ≡ les **barrières à l'intégration et au maintien des femmes dans les secteurs majoritairement masculins**, dont la construction;
- ≡ la **déqualification professionnelle des femmes immigrantes**, en lien avec les obstacles à la reconnaissance de leurs acquis et compétences.

À travers sa participation au CCF, ATF continue d'assurer un rôle de **liaison entre les réalités de terrain et les espaces de réflexion gouvernementaux**, en veillant à ce que les enjeux vécus par les femmes les plus marginalisées soient pris en compte dans l'élaboration des orientations et des politiques publiques.





Défense collective des droits

La situation des femmes dans l'industrie de la construction : une reconnaissance institutionnelle d'enjeux documentés par Action travail des femmes

En mai 2025, la publication par la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** de l'avis *La situation des femmes dans l'industrie de la construction* a constitué un jalon important dans la reconnaissance institutionnelle d'enjeux documentés depuis plusieurs années par Action travail des femmes.

Cet avis s'inscrit dans la continuité d'une **collaboration soutenue entre Action travail des femmes et la Direction de l'accès à l'égalité en emploi de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**, notamment dans le cadre des travaux entourant le **Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, mis en œuvre par la Commission de la construction du Québec**.

Il mobilise de manière significative les travaux d'Action travail des femmes, notamment le rapport *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, réalisé par **Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi**, ainsi que des analyses antérieures portant sur les mécanismes de discrimination systémique dans ce secteur. Il vient ainsi confirmer, dans un cadre institutionnel, plusieurs constats mis de l'avant par l'organisme concernant les obstacles à l'intégration, à la progression et au maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction.

L'avis met notamment en lumière la persistance d'une culture de travail marquée par la marginalisation des femmes, la banalisation du harcèlement, les difficultés d'accès à l'embauche, les limites des mécanismes de protection existants, ainsi que les obstacles



spécifiques touchant leur rétention dans l'industrie. À ce titre, il constitue une reconnaissance importante du caractère systémique des discriminations vécues par les travailleuses de la construction.

Pour Action travail des femmes, cette publication confirme la pertinence et la portée des travaux de recherche et d'intervention menés de longue date dans ce secteur. Elle contribue également à renforcer la légitimité des revendications portées par l'organisme en faveur de mesures plus structurantes pour corriger les inégalités persistantes et mieux protéger les femmes dans les milieux de travail majoritairement masculins.

AVIS - Femmes cols bleus – 10 ans plus tard : des progrès décevants

En 2025-2026, Action travail des femmes (ATF) a contribué à la publication de l'avis sur la situation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal, réalisé conjointement avec le Conseil des Montréalaises. Cet avis s'inscrit dans la continuité des travaux menés par ATF sur la sous-représentation des femmes dans les métiers majoritairement masculins et sur les limites des outils actuels en matière d'accès à l'égalité en emploi.

La collaboration entre ATF et le Conseil des Montréalaises a été amorcée en 2023, dans le but de documenter de manière approfondie les conditions d'accès, de maintien et d'avancement des femmes dans les emplois cols bleus municipaux. Ce travail s'est appuyé à la fois sur une analyse des données disponibles, sur les travaux de recherche existants, ainsi que sur les constats issus du terrain.



Le processus de production de l'avis s'est toutefois inscrit dans un contexte marqué par des difficultés importantes d'accès aux données, notamment celles détenues par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) dans le cadre du suivi des Programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Cette situation a nécessité une mobilisation soutenue

de la part d'ATF pour obtenir les informations nécessaires à une analyse rigoureuse.

Dans ce contexte, ATF a entrepris une démarche formelle auprès de la Commission d'accès à l'information afin de faire valoir son droit d'accès à des données essentielles à la compréhension des écarts en matière d'égalité en emploi. Cette procédure, qui s'est inscrite dans la durée, a constitué un levier déterminant pour permettre la poursuite des travaux et assurer la qualité de l'analyse produite.

Malgré ces contraintes, l'avis a permis de mettre en lumière des constats préoccupants, notamment la baisse de la représentation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal, ainsi que les limites des mécanismes actuels de suivi des cibles d'embauche. Il souligne également les effets concrets des choix méthodologiques dans la production des données, qui peuvent contribuer à invisibiliser les inégalités réelles vécues par les femmes.

À travers cette contribution, ATF réaffirme son rôle dans la production de connaissances, le renforcement des capacités d'analyse et la mise en lumière des enjeux systémiques qui affectent l'accès des femmes à des emplois de qualité.

Suivi critique des Programmes d'accès à l'égalité en emploi

1. De la critique méthodologique à une mobilisation structurée

Au cours des dernières années, Action travail des femmes a mené un travail soutenu de veille et d'analyse critique des transformations apportées aux Programmes d'accès à l'égalité en emploi, notamment en lien avec la méthodologie adoptée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

En 2024-2025, ce travail a permis de documenter les effets problématiques de l'approche par regroupement d'emplois, qui a contribué à **invisibiliser la sous-représentation des femmes dans plusieurs professions**, en particulier dans les métiers traditionnellement masculins. ATF a alors multiplié les interventions afin de faire reconnaître les impacts concrets de cette méthodologie sur l'effectivité des PAÉE et sur la capacité des institutions publiques à corriger les inégalités en emploi.

2. Une mobilisation portée par ATF, le Conseil des Montréalaises et les milieux de la recherche

En 2025-2026, les constats développés par Action travail des femmes ont été repris et amplifiés à travers la publication de l'**avis sur la situation des femmes cols bleus à la Ville de Montréal, produit conjointement par ATF et le Conseil des Montréalaises**, ainsi que par la diffusion d'un **communiqué de presse signé par plus de 30 regroupements, organismes ainsi que chercheuses et chercheurs**, interpellant la CDPDJ sur les effets de sa méthodologie.

À travers ces initiatives, ATF a contribué activement à une mobilisation plus large portée par les **Montréalaises**, incluant les femmes directement concernées par ces enjeux – notamment les travailleuses cols bleus – ainsi que par les milieux de la recherche. Cette mobilisation a permis de renforcer et de diffuser les analyses développées au cours des dernières années, en mettant en évidence les effets d'invisibilisation produits par les regroupements d'emplois, en particulier pour les femmes cols bleus, les pompières ou encore les femmes occupant des postes de direction ou professionnels.

Elle a également contribué à démontrer que cette approche affaiblissait les mécanismes mêmes de correction prévus par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, en neutralisant les cibles d'embauche dans les secteurs où les femmes demeurent sous-représentées.

3. Une évolution des positions de la CDPDJ

Dans la foulée de ces démarches, ATF a participé à une rencontre avec la vice-présidence à la Charte de la CDPDJ ainsi que la direction de l'accès à l'égalité en emploi. Lors de cet échange, la Commission a indiqué son intention de **corriger les principaux éléments de critique liés à la méthodologie de regroupement des emplois**.

La CDPDJ a précisé que ces ajustements seraient mis en œuvre de manière progressive. Dans un premier temps, les données détaillées par catégories d'emploi seraient réintroduites dans ses rapports, permettant ainsi une lecture plus fine de la sous-représentation des femmes. Dans un second temps, des modifications plus structurelles seraient apportées à la méthodologie elle-même, notamment dans les processus de collecte et de traitement des données des employeurs assujettis à la Loi.

4. Une vigilance maintenue

Si ces annonces constituent une évolution importante, ATF demeure attentive à leur mise en œuvre concrète. L'organisme poursuivra son travail de veille afin de s'assurer que les engagements pris par la CDPDJ se traduisent par des changements effectifs, tant dans la production des données que dans l'application des Programmes d'accès à l'égalité en emploi.

À cet effet, ATF continuera d'intervenir afin de veiller à ce que les outils utilisés permettent de **rendre visibles les inégalités réelles vécues par les femmes**, notamment dans les secteurs où elles demeurent historiquement sous-représentées.

Intervention dans le cadre du projet de règlement sur la violence à caractère sexuel en milieu de travail

Au cours de l'année 2025-2026, Action travail des femmes s'est impliquée dans le processus entourant l'élaboration du **projet de règlement concernant les mesures pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel**, porté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Dans ce cadre, ATF a participé à une **démarche collective d'interpellation** regroupant des organisations syndicales et des organismes de défense des droits, visant à soulever des préoccupations quant à la portée et à l'efficacité du projet de règlement proposé.

Les interventions ont notamment permis de mettre en lumière plusieurs enjeux majeurs, dont :

- ≡ l'**absence de mesures de prévention primaire** spécifiques à la violence à caractère sexuel ;
- ≡ le manque de balises claires concernant les obligations des employeurs et des maîtres d'œuvre, notamment dans les milieux à forte prévalence de ces violences ;
- ≡ les limites des approches générales de prévention, particulièrement dans les milieux non syndiqués ou faiblement encadrés ;
- ≡ la nécessité de reconnaître la violence à caractère sexuel comme un enjeu à la fois de **santé et sécurité du travail et d'égalité entre les femmes et les hommes**.



En complément de cette démarche collective, ATF a également mené une **intervention spécifique auprès de la CNESST** en transmettant des commentaires ciblés à la vice-présidence à la prévention.

Cette intervention s'est appuyée sur les travaux de recherche existants ainsi que sur les analyses développées par ATF au cours des dernières années, notamment en matière de **maintien en emploi des femmes dans les secteurs majoritairement masculins**, en particulier dans l'industrie de la construction.

ATF y a rappelé que les violences à caractère sexuel ou sexiste demeurent **répandues et structurelles sur les chantiers**, contribuant directement au taux d'abandon des femmes dans ce secteur. Ces constats sont documentés tant par les travaux de la Commission de la construction du Québec que par les recherches menées par ATF, qui mettent en lumière la normalisation de comportements inacceptables, l'insuffisance des mécanismes de protection et les impacts directs sur la dignité, la sécurité et le maintien en emploi des travailleuses.

L'intervention a également permis de souligner l'absence, dans le projet de règlement, de mesures concrètes visant à **identifier, prévenir et encadrer ces situations en amont**, notamment en ce qui concerne le rôle du maître d'œuvre, la coordination entre les employeurs présents sur un même chantier et l'application de sanctions effectives. Elle insiste enfin sur la nécessité d'une **prise en charge collective et structurée de la prévention**, incluant la participation des travailleuses et des travailleurs concernés.

Dans ce contexte, ATF a également contribué à une **demande de rencontre avec la présidence du conseil d'administration de la CNESST** pour discuter des améliorations à apporter au projet de règlement et de faire valoir les préoccupations des organisations représentant les travailleuses et les travailleurs.

À travers ces démarches, ATF réaffirme son rôle d'actrice engagée dans l'évolution des cadres normatifs encadrant les milieux de travail, en veillant à ce que les mesures adoptées permettent une **protection réelle et effective des femmes contre la violence à caractère sexuel**.



Enjeux spécifiques

Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail

Le projet *Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail* s'est poursuivi au cours de l'année 2025-2026, donnant lieu à plusieurs avancées importantes.

L'entente avec Juripop s'est notamment concrétisée par la rédaction et la publication d'une analyse juridique portant sur les impacts de la réforme de 2018 de la Loi sur les normes du travail en matière d'accès à la justice pour les personnes victimes de harcèlement discriminatoire. Cet outil central du projet est désormais disponible en ligne et a servi de base à l'élaboration d'un cahier de recommandations visant à améliorer le cadre législatif et les mécanismes de recours.

Dans une perspective de mobilisation, Action travail des femmes a également poursuivi sa collaboration avec son comité de partenaires, composé notamment du Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail, de l'Association féministe d'éducation et d'action sociale, du Regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, d'Au bas de l'échelle et de Juripop. Ce comité joue un rôle consultatif et contribue à enrichir les analyses et les revendications en s'appuyant sur l'expertise terrain des organismes participants. Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, puis le Front de défense des non-syndiqué.e.s se sont également joints à la démarche, élargissant ainsi le réseau d'organisations mobilisées autour de l'enjeu de l'accès à la justice.



Dans la foulée de ces travaux, ATF a amorcé une série d'ateliers de formation et de sensibilisation destinés aux militantes et militants d'organismes de défense des droits. Ces ateliers visent à mieux faire connaître les obstacles rencontrés par les femmes victimes de harcèlement discriminatoire en emploi, à outiller les organismes dans leur accompagnement et à favoriser l'appropriation collective des pistes de réforme proposées.

Parallèlement, des capsules vidéo sont en cours de préparation afin de rejoindre un public plus large et diversifié. Elles permettront de vulgariser les enjeux liés au harcèlement discriminatoire en emploi ainsi que les difficultés d'accès aux recours existants.

Enfin, la troisième année du projet sera consacrée plus spécifiquement aux activités de plaidoyer auprès des décideurs publics. Dans la perspective des prochaines élections, ATF prévoit rencontrer des élu.e.s, ainsi que de futures personnes membres du gouvernement, pour présenter ses recommandations et promouvoir les changements législatifs nécessaires pour améliorer l'accès à la justice des femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail.



ATF était présente

- ≡ 2 au 3 avril 2025 : Salon de l'emploi – Palais des congrès

- ≡ 25 avril 2025 : Colloque annuel « **Expériences, luttes et enjeux féministes dans le travail** » – Réseau québécois en études féministes

- ≡ 14 mai 2025 : Lancement de l'avis « **Femmes cols bleus : 10 ans plus tard, des progrès décevants** » – Conseil des Montréalaises

- ≡ 20 mai 2025 : Lancement virtuel de l'avis « **Femmes cols bleus : 10 ans plus tard, des progrès décevants** » – Conseil des Montréalaises

- ≡ 25 septembre 2025 : Présentation de l'avis « **Femmes cols bleus : 10 ans plus tard, des progrès décevants** » – Ville de Montréal

- ≡ 21 octobre 2025 : 50^e de la Charte des droits et libertés avec la Commission des droits – **Assemblée nationale du Québec**

- ≡ 29 octobre 2025 : Annonce de financements pour faire progresser l'égalité et bâtir des collectivités plus sécuritaires et inclusives partout au Canada – **Ministère des Finances Canada**

- ≡ 12 novembre 2025 : Pendaïon de crémaillère du Y des femmes de Montréal

- ≡ 19 novembre 2026 : 45^e anniversaire du GAIHST – **Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail**

- ≡ 3 décembre 2025 : Lancement et conférence de presse du rapport de recherche « **Femmes sans statut en action : conditions de travail et santé** » – **Centre des travailleurs et travailleuses immigrants**

- ≡ 8 décembre 2025 : Rencontre avec la direction de l'accès à l'égalité et la vice-présidence mandat Charte de la CDPDJ concernant l'accès à l'égalité des femmes aux emplois de col bleu de la Ville de Montréal

- ≡ 12 février 2026 : 5 à 7 pour les locataires du 7000 avenue du Parc par le CGE – **Centre Génération Emploi**

- ≡ 10 mars 2026 : Colloque « Conventions et modèles internationaux en matière de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) : qu'en est-il du Québec ? » – **Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec**

- ≡ 20 mars 2026 : Évènement réseautage « Briser les barrières : les femmes dans les métiers spécialisés et les carrières au fédéral » – **Skills for change**

- ≡ 23 mars : Assemblée générale annuelle FDNS – **Front de défense des non-syndiqué.e.s**

ATF dans les médias :

Moins de femmes et beaucoup de harcèlement,

LA PRESSE, mai 2025

(<https://www.lapresse.ca/actualites/grand-montreal/2025-05-23/cols-bleus-de-montreal/moins-de-femmes-et-beaucoup-de-harcèlement.php>)

Trente regroupements, organismes et chercheur.euse.s interpellent la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à propos du manque de représentativité des femmes en emploi,

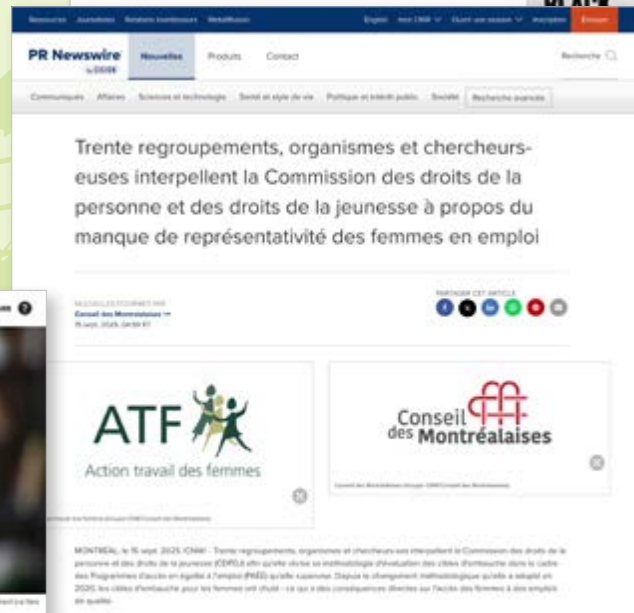
MONTRÉAL, le 15 sept. 2025 /CNW

(<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/trente-regroupements-organismes-et-chercheurs-euses-interpellent-la-commission-des-droits-de-la-personne-et-des-droits-de-la-jeunesse-a-propos-du-manque-de-representativite-des-femmes-en-emploi-854443952.html>)

Harcèlement discriminatoire, quelle justice pour les femmes?

LE DEVOIR, mars 2026

(<https://www.ledevoir.com/contenu-commandite/958722/harcèlement-discriminatoire-quelle-justice-femmes>)



ATF en ligne :

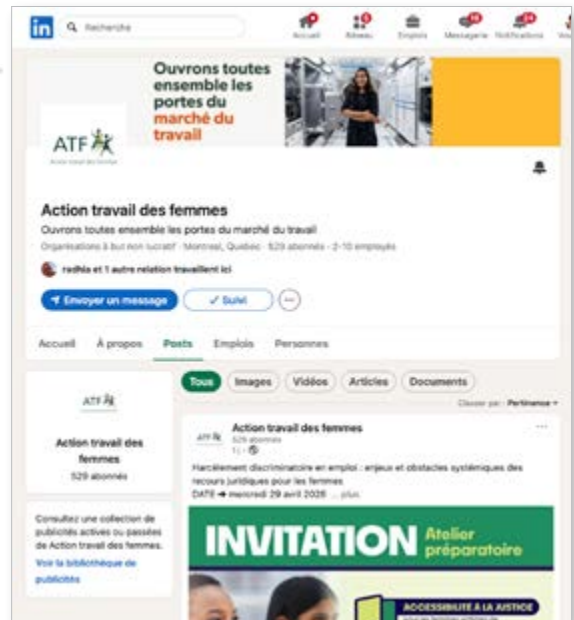
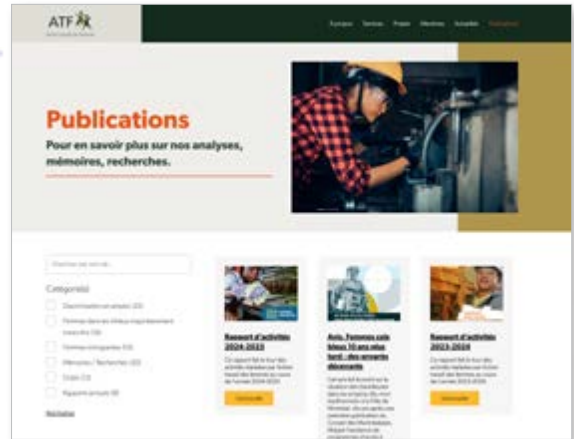
Quelques données sur nos médias sociaux pour l'année 2025-2026

Au 31 mars 2026, 2 098 personnes étaient abonnées à notre [compte Facebook](#), soit 14 de plus que l'année dernière. Il s'agit majoritairement de femmes, dont 78,8 % sont âgées de 25 à 44 ans. 93 % vivent au Canada, dont, entre autres, à Montréal (74,5 %), à Québec (6,3 %), à Laval (5,8 %) et à Longueuil (4,3 %).

Sur Facebook, 14 actualités et annonces ont été publiées, ayant obtenu 10 518 vues au total, dont 73,4 % par des personnes qui n'étaient pas abonnées à notre compte. C'est la publication du 15 septembre 2025 qui interpellait la CDPDJ à propos du manque de représentativité des femmes en emploi qui a attiré le plus de vues, soit 1881.

Sur [LinkedIn](#), 10 actualités et annonces ont été publiées pour 524 personnes abonnées – soit 5 de plus que l'an dernier – qui résident dans la grande région de Montréal pour 64,5 % d'entre elles. Ces publications ont été visualisées 2042 fois au total.

Enfin, concernant notre [site web](#), un avis, un rapport annuel et quatre actualités ont été publiés.



MERCI À NOS PARTENAIRES

Canada



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Centraide

Québec



Au
bas de
l'éche
le

À LA DÉFENSE
DES PERSONNES
NON SYNDIQUÉES



ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE

CIAPT♀

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



Groupe d'aide et d'information
sur le harcèlement sexuel au travail
de la province de Québec inc.



ATF



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail

400-7000, avenue Du Parc, Montréal (Québec) H3N 1X1 | Tél. : 514.768.7233

www.atfquebec.ca