



RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023-2024



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail

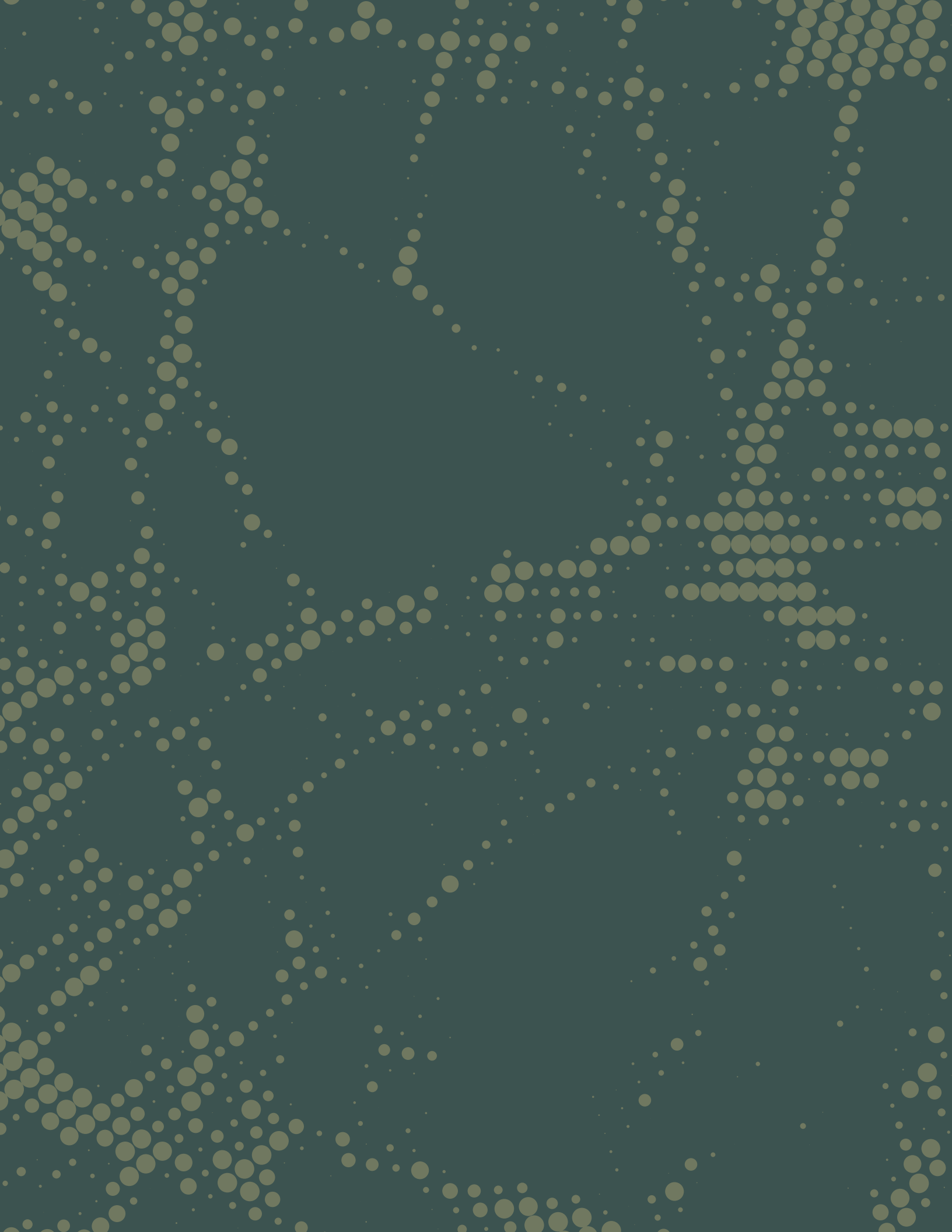




Table des matières



Mot de la présidente	4
Vie démocratique et associative	6
Action travail des femmes en chiffres	7
Volet service	10
Volet Promotion des droits	12
Analyse politique non partisane, mobilisation sociale	14
Concertation	19
Défense collective des droits	22
Enjeux spécifiques	23
ATF était présente	27
ATF dans les médias	29
ATF en ligne!	30



Mot de la présidente



Chers membres, partenaires et amis d'Action travail des femmes (ATF),

En 2023-2024, notre engagement envers la promotion de l'égalité pour les femmes sur le marché du travail a été particulièrement marquant. Nous avons choisi de cibler des défis spécifiques, tels que les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers pour les femmes immigrantes, ce qui a guidé nos principales actions et renforcé notre présence active au sein de la communauté.

Le point d'orgue de nos activités a été, bien sûr, l'événement de bilan, où nous avons pu partager les résultats significatifs et les avancées de notre projet dédié à cette cause. Cet événement a non seulement mis en lumière les obstacles persistants, mais aussi stimulé le dialogue et renforcé la sensibilisation autour des enjeux rencontrés par ces femmes.

En matière de plaidoyer, ATF a joué un rôle prépondérant lors des consultations de la Commission parlementaire de l'économie et du travail. Nous avons apporté notre expertise à travers des avis détaillés sur le projet de loi n°42, qui vise à lutter contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel au travail, soulignant notre engagement indéfectible envers la défense des droits des femmes sur le lieu de travail. De même, nous avons analysé le projet de loi n° 51, centré sur la modernisation de l'industrie de la construction, en évaluant son impact sur les femmes dans un secteur où elles demeurent significativement sous-représentées.

Nos collaborations avec des partenaires spécialisés se sont avérées cruciales pour offrir un soutien aux femmes confrontées à la discrimination ou au harcèlement discriminatoire en milieu de travail. Ces partenariats nous permettent de fournir des conseils juridiques, d'assister dans la préparation de dossiers de plainte, et d'accompagner ces femmes tout au long de leur processus judiciaire, allégeant considérablement leur charge et contribuant à leur accès renforcé à la justice.

Cette année, nous avons maintenu notre collaboration avec le Mouvement contre le viol et l'inceste (MCVI), qui a rejoint nos efforts pour renforcer le soutien aux femmes dans leurs démarches juridiques et de défense des droits.

Nous tenons également à remercier le Conseil des Montréalaises et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui ont été des partenaires importants en matière de promotion du droit à l'égalité des femmes dans les secteurs majoritairement masculins.

Un développement majeur de l'année que nous nous devons de souligner fut l'initiative de pérennisation de la concertation sur la reconnaissance des diplômes étrangers et des droits des femmes immigrantes. Grâce à l'engagement du Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ) et l'adhésion de nouveaux membres, il s'est établi une instance prometteuse pour influencer positivement les politiques et les pratiques dans le but d'une meilleure intégration des femmes immigrantes.

En gardant un œil sur l'avenir, nous devons reconnaître que les défis demeurent nombreux, mais notre détermination à promouvoir l'égalité et à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel reste plus forte que jamais. Nous sommes fières de nos réalisations et impatientes de poursuivre notre travail vital pour l'égalité des sexes en milieu de travail.

Je vous souhaite une agréable lecture!

Cordialement,

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
- › Stéphanie Poitras, administratrice
- › Gabriela Rojas-Hevia, administratrice

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

- › Katia Atif, directrice générale
- › Keïsha Estivaine, adjointe de direction
- › Radhia Ben Amor, intervenante
- › Elena Bodron, comptable
- › Mathilde Vassal, agente de liaison

REMERCIEMENTS TOUT PARTICULIERS CETTE ANNÉE :

- › Wafaa Ragala
- › M^e Michaëlla Bouchard-Racine - Grey Casgrain s.e.n.c. Avocats
- › Ikrame Rguioui
- › 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 2023-2024 tandis que le comité de direction s'est rencontré à six (6) reprises. À ces réunions se sont greffées plusieurs rencontres de sous-comités de travail, dont celui des ressources humaines, et ce, à huit (8) reprises. Les membres du Conseil d'administration d'Action travail des femmes ont aussi joué un rôle de représentation dans les événements grand public.



Action travail des femmes en chiffres

ATF compte **120 membres**

15 ateliers d'information et d'éducation populaire ont été donnés en présentiel, incluant 4 offerts au grand public à l'occasion du 8 mars. Ces ateliers ont été suivis par plus de **100 participantes**.

4 ateliers d'information et de promotion des **emplois non traditionnels** chez les femmes, pour des employeurs assujettis à un programme d'accès à l'égalité en emploi ; ces ateliers ont pu rejoindre en ligne **95 participantes** à travers le Québec.

L'événement bilan grand public a rejoint 92 participantes en présentiel et en virtuel, le 5 mars 2024. Le thème était : « Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes ».

ATF a effectué plus de **1 000 communications** par téléphone, par courriel et par visioconférence (22), seulement pour des interventions individuelles, des suivis et de l'accompagnement. Le travail en présentiel a favorisé les rencontres en personne, fortuites ou programmées, avec les usagères, expliquant sans doute la légère diminution du nombre d'appels et de rappels.

ATF a atteint **118 femmes** différentes à travers ses **services individuels**, dont 27 référées par des organismes ou institutions publiques (118 interventions individuelles, dont 7 nouveaux accompagnements).

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.

118 femmes

26,27 %
31 femmes se sont définies
comme immigrantes.

71 % sont des nouvelles
immigrantes, les demandeuses
d'asile sont considérées dans
cette catégorie.

29 % sont des femmes
immigrées et racisées, qui
vivent ici depuis plus de 5 ans.

9,3 %
des femmes ont révélé avoir entre 18 et 35 ans.

9,3 %
des répondantes ont déclaré vivre un enjeu de santé mentale.

8,47 %
sont des femmes monoparentales.

4,23 %
sont aux études.

2,5 %
sont des travailleuses temporaires.

2,5 %
des femmes ont 55 ans et plus.

1,6 %
sont des femmes bénéficiaires d'aide sociale.

0,8 %
d'entre elles vivent avec une limitation fonctionnelle.

0,8 %
sont des femmes autochtones.

Origine géographique des usagères

5 % sont issues d'autres régions du Québec.

12 % proviennent de Laval.

43 % des usagères vivent sur l'Île de Montréal.

40 % sont des résidentes d'arrondissements de la Ville de Montréal.

Volet service

SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Au cours de l'année 2023-2024, le suivi individuel s'est maintenu comme étant le service le plus sollicité par les usagères de l'ATF, ce qui marque l'importance du besoin des femmes en matière d'accompagnement dans leurs différentes démarches et procédures de plaintes ou d'accès à l'égalité. Les principales sollicitations concernent les informations relatives aux normes du travail, les procédures de dépôt de plaintes pour discrimination, harcèlement ou licenciement abusif, ainsi que le soutien dans la recherche d'emploi, l'élaboration de CV, la réorientation professionnelle et l'accès à des formations.

Les demandes de réorientation professionnelle émanent principalement de femmes aspirant à se défaire d'emplois atypiques et précaires ou de secteurs majoritairement masculins, où l'absence de soutien adéquat limite leur rétention. Les femmes immigrées, en particulier, tendent

à rechercher des positions plus accessibles pour pallier les défis de la reconnaissance de leurs acquis, optant parfois pour des rôles qui impliquent une déqualification temporaire.

L'intégration dans l'industrie de la construction demeure particulièrement problématique pour les femmes, avec de fréquents cas de discrimination sexuelle qui compromettent leur maintien dans ce secteur majoritairement masculin. ATF a renforcé son accompagnement ciblé pour celles qui persistent dans cette industrie, souvent perçu comme une dernière alternative avant de considérer une réorientation professionnelle.

Cette année, ATF a aussi vu une augmentation des sollicitations de la part de groupes de femmes traditionnellement marginalisés, notamment des jeunes, des immigrantes, des réfugiées, des demandeuses d'asile ainsi que des mères monoparentales. Ces femmes, en raison de leur âge,



de leur statut, de leurs diplômes étrangers, ou d'autres facteurs de croisement des discriminations, vivent des processus de recherche d'emploi particulièrement longs et ardu, en particulier lorsqu'elles visent des positions permanentes, à temps plein et rémunérées de manière adéquate. L'accès aux organismes du secteur public reste extrêmement difficile pour elles.

Ces efforts témoignent de l'engagement persistant d'ATF à offrir un soutien personnalisé et efficace, consolidant son rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail et des perspectives professionnelles des femmes de toutes origines, de tous âges et conditions sociales.

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES FEMMES IMMIGRANTES ET DROIT À L'ÉGALITÉ

La majorité des femmes qui sollicitent l'aide d'ATF sont des immigrantes, notamment celles récemment arrivées qui éprouvent souvent un sentiment d'isolement et un manque de ressources nécessaires pour s'intégrer au marché du travail québécois. Celles-ci recherchent essentiellement un soutien dans leur processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Pour nombre d'entre elles, le suivi individuel met en valeur leur expérience et leurs compétences préalables, facilitant leur transfert vers des secteurs à prédominance masculine ou des domaines régis par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi qui offrent de meilleures conditions de travail et qui évitent une trop forte dévaluation économique ainsi qu'un confinement à des secteurs d'emploi ghettoïsés.

Durant l'année 2023-2024, ATF a continué d'assister des femmes nouvellement arrivées et hautement qualifiées, désireuses d'obtenir leur première expérience professionnelle au Québec. Ces femmes sont souvent prêtes à s'engager dans un stage non rémunéré ou à réaliser du bénévolat pour acquérir cette expérience initiale dans l'espoir d'intégrer plus rapidement le marché du travail, même si ces postes ne correspondent pas entièrement à leur niveau de compétence et d'expérience.

Pour aider à leur intégration dans le marché du travail québécois, ATF propose un processus de réorientation professionnelle et un accompagnement individuel, qui se révèle être un outil fondamental pour une démarche de recherche d'emploi plus organisée et fructueuse pour ces femmes.

Karine, travailleuse sociale concernant une de ses patientes afghanes, en recherche d'emploi :
« Vous êtes la seule organisation à avoir retourné mon appel. »

ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEURS RECOURS POUR DISCRIMINATION EN EMPLOI

Comme pour les années précédentes, les interventions courantes d'ATF incluent l'information des usagères sur les procédures, les délais et les démarches de dépôt de plaintes auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). ATF assiste les femmes dans la rédaction de leurs plaintes et les accompagne durant les médiations et les procédures judiciaires. Les problèmes fréquemment rencontrés incluent des pratiques interdites comme la discrimination liée à la grossesse, les congédiements sans cause juste et suffisante, le harcèlement discriminatoire, ainsi que la discrimination à l'embauche et en emploi.

Les dossiers d'accompagnement varient en complexité et peuvent exiger un investissement conséquent en temps de la part de l'intervenante, un suivi prolongé, de nombreuses communications par courriel et appels téléphoniques, ainsi que des recherches approfondies. Les intervenantes d'ATF rédigent des lettres, aident les usagères dans la formulation de leur plainte et fournissent des informations sur les ressources syndicales disponibles, tout en les encourageant à s'engager activement dans la recherche de solutions. À noter que chaque dossier est traité de manière confidentielle et personnalisée.

L'année 2023-2024 a, une fois de plus, mis en évidence les constats récurrents d'ATF qui concernent les femmes victimes de harcèlement discriminatoire. Un nombre significatif de plaintes pour harcèlement discriminatoire au travail, déposées à la CDPDJ, sont redirigées vers la CNESST. Cela implique que plusieurs plaintes de harcèlement discriminatoire sont traitées comme des cas de harcèlement psychologique, sans que la discrimination subie par ces femmes ne soit pleinement reconnue. Cette situation a des répercussions néfastes sur les usagères affectées, aggravant des problèmes tels que l'épuisement mental ou la dépression, et générant un sentiment de découragement et de méfiance vis-à-vis des instances censées les protéger.



Volet Promotion des droits

(ATELIERS D'ÉDUCATION POPULAIRE)

En 2023-2024, ATF a continué à proposer des ateliers d'éducation et d'information destinés aux femmes immigrantes en situation socio-économique défavorisée. Ces ateliers qui se sont tenus en présentiel s'adressent à des participantes souvent engagées dans des programmes de formation axés sur l'employabilité et l'intégration sociétale au Québec.

Les sessions couvraient cinq (5) thèmes principaux :

- › Programmes d'accès à l'égalité en emploi
- › Métiers à prédominance masculine
- › Reconnaissance des acquis et des compétences
- › Harcèlement discriminatoire en milieu de travail
- › Focus sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi

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

L'atelier sur les programmes d'accès à l'égalité en emploi enrichit les cursus proposés par les organismes spécialisés en employabilité. Il est particulièrement apprécié et fréquemment sollicité par ces organismes à chaque constitution de nouveau groupe. L'objectif de cette session est de sensibiliser les participantes aux fondements, à la mise en place et à l'exécution des programmes d'accès à l'égalité. Cela encourage leur insertion professionnelle en leur facilitant l'accès à des emplois dans la fonction publique, garantissant une évaluation équitable de leurs compétences.

Durant l'atelier, la notion de discrimination est expliquée en s'appuyant sur les articles 10 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Une promotion ciblée des métiers dominés par les hommes est également intégrée pour élargir les perspectives d'emploi des participantes, en les informant des préjugés et des avantages associés à ces métiers. En outre, elles reçoivent de l'information sur les formations subventionnées par Emploi-Québec.

L'interaction est encouragée lors de chaque présentation pour assurer une compréhension approfondie et pour équiper adéquatement les femmes face à la discrimination potentielle lors de l'embauche, de l'emploi ou de la formation. Cette année, contrairement aux précédentes, les participantes ont bénéficié d'un mini-livret explicatif

simplifié de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Cette année, ATF a organisé quatre (4) séances sur l'accès à l'égalité en emploi, sollicitées par deux organismes, Petites-Mains et Femmes-Relais Saint-Michel, atteignant un total de 26 participantes. L'atelier a été largement applaudi, 91,7 % des participantes ayant indiqué que le contenu était pertinent et répondait bien à leurs besoins.

Témoignage de Sabina :

« J'ai retiré plusieurs enseignements de cet atelier, comme l'égalité entre homme et femme dans le milieu du travail, les différentes sortes de discrimination, les droits de la personne, les droits de la jeunesse. »

ATELIER SUR LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE EN EMPLOI

L'atelier sur le harcèlement discriminatoire en milieu de travail, destiné aux femmes en processus d'insertion professionnelle auprès d'organismes spécialisés en employabilité, vise à informer les futures travailleuses de leurs droits et des recours disponibles en cas de harcèlement. L'accent est mis sur les divers types de harcèlement discriminatoire au travail, avec un focus particulier sur le harcèlement sexuel et sexiste.

Cet atelier explore également l'article 10.1 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, fournissant aux participantes les outils nécessaires pour comprendre leurs droits en milieu de travail et identifier les instances et recours appropriés.

ATF encourage aussi les participantes à tenir un journal de bord pour documenter les situations de harcèlement, un outil crucial en cas de dépôt de plainte. Il est souvent observé que les participantes ne connaissent pas suffisamment les mécanismes qui leur permettent de défendre leurs droits et de mettre fin aux situations de harcèlement.



Cette année, l'atelier a été proposé trois fois (3) à un total de 22 femmes de l'organisme Petites-Mains. Les outils interactifs tels que vidéos et études de cas ont aidé les participantes à mieux assimiler les concepts abordés. Un total de 86,4 % des participantes ont indiqué un intérêt marqué pour cet atelier, et 90,1 % ont estimé qu'il répondait à leurs besoins.

ATELIER SUR LES MÉTIERS MAJORITAIREMENT MASCULINS

L'atelier sur les métiers majoritairement masculins a été conçu pour soutenir la sensibilisation des organismes en employabilité et susciter l'intérêt des femmes envisageant d'occuper un emploi non traditionnel. L'atelier démystifie les préjugés existants dans ces milieux, qui constituent encore des barrières à l'orientation professionnelle des femmes vers des carrières prometteuses dans ces secteurs.

Les avantages professionnels que peuvent offrir ces métiers sont également mis de l'avant, motivant les participantes à élargir leurs options de carrière. Comme l'atelier précédent, celui-ci a été donné trois fois (3) à une vingtaine de participantes satisfaites de l'organisme Petites-Mains.

Témoignage de Tamara :

**« Je me suis rendu compte que je me limitais
dans ma recherche d'une profession. »**

RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)

L'atelier sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) soutient le travail de sensibilisation des organismes en employabilité et fait partie de la lutte continue d'ATF pour la reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes hautement qualifiées. L'objectif de cet atelier est d'expliquer la RAC telle que prévue par la politique d'éducation aux adultes et de répondre aux questions des femmes envisageant de lancer une procédure de RAC.

Cet atelier clarifie souvent la confusion entre le processus d'analyse comparative du MIFI et les évaluations pour l'admission aux programmes universitaires, soulignant que la RAC est un processus d'évaluation des apprentissages aboutissant à un diplôme québécois, accessible uniquement pour les grades professionnels et techniques.

L'échange est particulièrement enrichissant lors de cet atelier, car la plupart des participantes sont directement concernées par ces enjeux. Avoir une meilleure compréhension des diverses ressources disponibles en matière de reconnaissance des diplômes étrangers aide également à clarifier leur démarche. Cette année, l'atelier RAC a été remplacé par les activités d'information et de sensibilisation issues du projet Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes, qui s'est conclu le 31 mars 2024.

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

Durant l'année 2023-2024, Action travail des femmes (ATF), en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et divers employeurs publics assujettis aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, a mis en place quatre (4) ateliers virtuels. Ces ateliers visaient à promouvoir les emplois non traditionnels pour les femmes au sein de ces organisations, tout en fournissant des informations sur les occasions d'emploi, les processus de recrutement, les conditions de travail, incluant également un témoignage d'une employée issue de ces secteurs.

L'objectif principal de ces sessions était d'informer les participantes sur l'avantage de l'autodéfinition comme femme ou membre d'un autre groupe visé lors du processus de recrutement, ce qui augmente les chances pour les candidates, tout en aidant les entreprises à mettre en œuvre leur programme d'accès à l'égalité. Ces ateliers ont rencontré un vif succès auprès des femmes de toutes les tranches d'âge et origines, à travers le Québec et le Grand Montréal, selon la localisation des employeurs. De nombreuses participantes ont bénéficié d'un suivi personnalisé de l'organisme pour les aider à poser leur candidature pour un poste, rédiger un CV et une lettre de motivation. Des offres d'emploi ont été transmises aux participantes lorsque les employeurs en ont informé ATF.

Détail des ateliers organisés :

- Hydro-Québec : Cet atelier a présenté des postes tels que monteuse de ligne, jointeuse et électricienne d'appareillage, ouverts à toutes les femmes du Québec. Avec 53 inscriptions, 18 femmes ont participé à l'atelier.

Témoignage de Stéphanie :

« Je voulais vous dire un gros merci car grâce à vous, j'ai obtenu un emploi comme électricienne d'appareillage chez Hydro-Québec ! »

- STM (Société de transport de Montréal) : Cet atelier a présenté des emplois comme chauffeuse d'autobus et autres emplois manuels à la STM, attirant 25 participantes.



- Sûreté du Québec : Organisé à l'automne, cet atelier a fourni un ensemble d'informations sur la carrière de policière-patrouilleuse destinée aux femmes qui détiennent un DEC, un BAC, ou un diplôme dans un domaine des sciences sociales, ou une équivalence reconnue par le MIFI. L'atelier a abordé les critères d'admissibilité, le processus de sélection et les conditions de

travail auprès de 11 participantes.

- Ville de Montréal : Ce début d'année 2024 a été marqué par un atelier en collaboration avec la Ville de Montréal, destiné à toutes les femmes désireuses de travailler pour la municipalité. L'atelier a couvert des postes variés tels que préposée aux travaux et à l'entretien, chauffeuse, élagueuse, inspectrice du domaine public et du cadre bâti, ainsi que des postes en ingénierie et TI. Un total de 24 femmes y ont participé.



Ces ateliers ont non seulement facilité l'accès à l'information sur des carrières non traditionnelles pour les femmes, mais ont également aidé à briser les barrières en sensibilisant tant les employeurs que les candidates aux bénéfices de la diversité en milieu de travail.

Analyse politique non partisane

MOBILISATION SOCIALE

MODIFICATION STRUCTURELLE ET ADMINISTRATIVE AUX PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Depuis le lancement, le 9 juin 2020, du rapport triennal 2016-2019 de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, qui marquait le 20^e anniversaire de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, Action travail des femmes (ATF) a suivi avec une attention soutenue les modifications structurelles et administratives apportées aux programmes d'accès à l'égalité. La refonte entreprise par la Direction de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC), depuis 2016, a soulevé de sérieuses préoccupations.

Au cours de l'année 2023-2024, ATF a clairement démontré que la nouvelle méthodologie adoptée par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) a non seulement eu un impact important sur la sous-représentation des femmes cols bleus, mais également

conduit à une invisibilisation quasi totale des policières municipales et des pompières dans l'évaluation des cibles.

Cet effacement des réalités professionnelles de ces femmes a été constaté par ATF dans le cadre d'analyses détaillées, illustrant la faiblesse de la nouvelle méthode qui s'appuie sur des moyennes de grappes d'emplois, plutôt que sur une évaluation spécifique à chaque type d'emploi. Les changements apportés ont brouillé les objectifs clairs pour la catégorie « femmes » et ont amalgamé de manière indistincte les emplois à prédominance féminine, mixtes et majoritairement masculins.

La Ville de Montréal sert d'exemple frappant à ce sujet. Selon la logique récente de la CDPDJ, il n'y aurait pas d'obligation spécifique concernant la sous-représentation des femmes pompières, car ce poste est regroupé sous l'appellation « personnel semi-professionnel et technique », qui inclut de nombreux emplois cols blancs. Pourtant,



la sous-représentation des femmes pompières reste l'une des plus marquées, avec un déficit de 28 %, soit 457 embauches féminines nécessaires pour atteindre l'équilibre.

En 2022, ATF a poursuivi ses efforts pour faire rectifier cette méthodologie par la CDPDJ, demandant également une audience avec le ministre de la Justice. Cette demande a été réorientée vers la Direction du soutien aux orientations, des affaires législatives et de la refonte au Sous-ministère des affaires juridiques, permettant à ATF d'être entendue dans le cadre des consultations quinquennales sur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

Pour mémoire, avant l'adoption de la nouvelle approche de la CDPDJ en 2019, les femmes représentaient le groupe le plus sous-représenté à la Ville de Montréal avec un taux de 4 %, correspondant à un besoin de 1 028 nouvelles embauches féminines. En 2020, sans changement significatif dans l'effectif féminin, la cible définie par la Commission pour la Ville de Montréal avait été drastiquement réduite à seulement quatre femmes dans la catégorie d'emploi « Autre personnel de la vente et des services ».

ATF reste déterminée à poursuivre son travail de vigilance et d'action pour garantir que l'esprit de la Loi sur l'accès à l'égalité soit préservé et que des mesures concrètes soient prises pour corriger la sous-représentation des femmes dans les institutions publiques, en particulier dans les emplois où elles sont le plus marginalisées.

AVIS DÉPOSÉ DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS VISANT LE PL42 – PROJET DE LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

En février 2024, dans le cadre des consultations concernant le projet de loi n° 42 (PL42) visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, Action travail des femmes (ATF) a joué un rôle essentiel en contribuant de manière significative, malgré l'absence d'une participation orale. ATF a déposé un avis approfondi et complet, qui reflète notre engagement indéfectible envers la protection des droits des travailleuses victimes de violence sexuelle et de harcèlement discriminatoire au travail.

Cet avis, élaboré avec soin et fondé sur notre expertise terrain, a mis en lumière plusieurs lacunes importantes du PL42. Nous avons notamment souligné l'omission de mesures reconnaissant la dimension discriminatoire et sexiste du harcèlement sexuel et des violences sexuelles en milieu professionnel. De plus, nous avons mis en évidence la nécessité impérieuse d'un régime de protection adéquat pour les victimes dont les droits fondamentaux sont bafoués.

En soumettant un document substantiel de plus de 24 pages, ATF a démontré sa capacité à fournir une analyse approfondie des enjeux complexes et à formuler des recommandations pour améliorer la protection des travailleuses. Cette contribution reflète notre engagement continu envers la lutte pour le droit à l'égalité des femmes au travail et la promotion d'un environnement de travail sûr et respectueux. L'avis présenté par ATF à la Commission de l'économie et du travail concerne le projet de loi n° 42, qui vise à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, rappelle que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire spécifique aux femmes, soulignant l'importance de reconnaître ce lien pour offrir une protection adéquate aux victimes.

L'avis critique la manière dont les recours actuels, notamment ceux liés à la Loi sur les normes du travail, sont inadéquats pour traiter les cas de harcèlement sexuel comme un problème discriminatoire. Il appelle à des changements législatifs pour mieux refléter la réalité des victimes et s'assurer que les mesures contre le harcèlement sexuel ne sont pas diluées dans des catégories plus générales de harcèlement psychologique. Dans le cadre de cet avis, ATF a proposé une série de recommandations :



1. Telle qu'en fait état la jurisprudence, une reconnaissance explicite du harcèlement sexuel comme composante du harcèlement discriminatoire : ATF insiste sur la nécessité de reconnaître formellement dans le cadre législatif que le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes. Cette reconnaissance doit être claire dans la loi pour assurer une protection adéquate et spécifique.

2. L'Intégration de mesures spécifiques dans le projet de loi n° 42 : Il a été recommandé que le projet de loi intègre des dispositions qui reconnaissent non seulement le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel, mais aussi mettent en place un régime de protection qui garantit l'accès à la justice et la protection des droits fondamentaux des victimes.
3. L'amélioration des mécanismes de collaboration entre la CDPDJ et la CNESST : Pour une meilleure gestion des plaintes, il est conseillé de renforcer la coopération entre la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cette collaboration devrait faciliter une approche plus cohérente et centrée sur les droits dans le traitement des cas de harcèlement.
4. La protection contre les représailles et le renforcement des sanctions pour les contrevenants : ATF recommande d'instaurer un système de protection solide contre les représailles pour les personnes qui dénoncent le harcèlement sexuel. De plus, il est proposé que des sanctions significatives soient imposées aux contrevenants pour dissuader de tels comportements et renforcer la légitimité des mesures prises.

Cet avis a été appuyé par le Groupe des Treize (G13) et par Au bas de l'échelle.

LETTRE OUVERTE « DES MESURES DE DIVERSITÉ QUI TOMBENT À PLAT ET RIEN DE PLUS POUR LES FEMMES AVEC LE PL51 »

ATF a participé à la corédaction d'une lettre ouverte publiée dans Le Devoir le 24 février 2024, rédigée par Laurence Hamel-Roy, doctorat à l'Université Concordia, Élise Dumont-Lagacé, conseillère en relation de travail du Local 9 de la FTQ Construction, et Katia Atif, directrice générale d'ATF, qui met en lumière les lacunes du projet de Loi n° 51 (PL51) sur la modernisation de l'industrie de la construction, déposé le 1er février dernier par le ministre du Travail Jean Boulet. Elle critique la proposition du PL51 d'étendre les mesures destinées à favoriser l'accès des femmes à l'industrie à un ensemble plus large de personnes représentant la diversité de la société québécoise, et dénonce le manque d'efficacité de ces mesures pour les femmes dans la construction.

La lettre souligne que malgré l'augmentation récente du nombre de femmes dans le domaine, leur représentation reste faible, à seulement 3,6 % de la main-d'œuvre. Elle



attribue cette sous-représentation à la discrimination et au harcèlement qu'elles subissent sur les chantiers, ainsi qu'à l'absence de mesures de rétention efficaces. Elle critique également le manque de diagnostic préalable dans l'extension des mesures, appelant à une analyse rigoureuse des défis spécifiques rencontrés par les différents groupes visés par le PL51.

La lettre conclut en qualifiant le PL51 « d'occasion ratée » de consolider les acquis des femmes dans l'industrie de la construction et appelle le gouvernement à soutenir véritablement l'accès et le maintien des groupes historiquement exclus. Elle souligne l'importance de renforcer la sécurité d'emploi, de valoriser la formation professionnelle et de combattre la discrimination pour parvenir à une véritable représentativité de la diversité de la société québécoise dans l'industrie de la construction.

La lettre a été soutenue par un large éventail d'organisations, y compris des centrales syndicales, des syndicats de la construction, des groupes de défense des droits des femmes et des personnes immigrantes, ainsi que par plusieurs professeurs et chercheurs universitaires.

Ont cosigné cette lettre : *FTQ-Construction ; Comité des travailleuses de la FTQ-Construction ; Conseil provincial du Québec des métiers de la construction ; Comité des femmes de métiers de l'Inter ; Syndicat québécois de la construction (SQC) ; CSN-Construction ; CSD Construction ; Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ; Confédération des syndicats nationaux (CSN) ; Centrale des syndicats démocratiques (CSD) ; Comité d'actions féministes de la FTQ ; Conseil des Montréalaises ; Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) ; Le Groupe des Treize (G13).*

De même que les personnes suivantes : Cheolki Yoon, professeur adjoint, École de communication sociale, Université St-Paul et chercheur du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) ; Claudette Carboneau, présidente de la CSN (2002-2011) ; Christiane Plamondon, étudiante à la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail cheminement EDI, Université du Québec à Rimouski, membre de l'équipe de recherche interdisciplinaire sur le travail Santé-Genre-Égalité (SAGE) ; Dalia Gesualdi-Fecteau, professeure de droit du travail, Département de sciences juridiques de l'UQAM et chercheuse de l'équipe SAGE ; Diane Gagné, professeure titulaire en relations industrielles, Département de la gestion des ressources humaines, UQTR, chercheuse du GIREPS ; Elsa Galerland, professeure, Département de sociologie, UQAM, chercheuse du GIREPS ; Jessica Riel, professeure titulaire en santé au travail, École des sciences de la gestion, UQAM, responsable de l'équipe SAGE et membre du CINBIOSE ; Jill Hanley, professeure, École de travail social, Université McGill ; Karen Messing, officière, Ordre du Canada, professeure émérite d'ergonomie, Département des sciences biologiques, UQAM, membre du CINBIOSE ; Lucio Castracani, chargé de projet, Institut universitaire SHERPA ; Marie-Eve Major, professeure titulaire, Faculté des sciences de l'activité physique, Université Sherbrooke et chercheuse de l'équipe SAGE ; Marie-Hélène Deshaies, professeure adjointe, École de travail social et de criminologie, Université Laval, chercheuse du GIREPS ; Marie-Pierre Boucher, professeure, Département de relations industrielles, UQO, chercheuse du GIREPS ; Martin Gallié, professeur de droit, Département des sciences juridiques, UQAM, chercheur du GIREPS ; Martine D'Amours, professeure associée (retraîtée), Département des relations industrielles, Université Laval, chercheuse du GIREPS ; Mélanie Lefrançois, professeure en santé et sécurité du travail, École des sciences de la gestion, UQAM, chercheuse de l'équipe SAGE ; Me Rachel Cox, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM, chercheuse de l'équipe SAGE ; Rabih Jamil, coordinateur du groupe thématique sur le travail immigrant, Institut universitaire SHERPA ; Sid Ahmed Soussi, professeur, Département de sociologie, UQAM, chercheur du GIREPS ; Valérie Lederer, professeure agrégée en santé et sécurité du travail et en méthodologie de la recherche, Département de relations industrielles, UQO, chercheuse de l'équipe SAGE ; Yanick Noiseux, professeur agrégé, Département de sociologie, Université de Montréal, chercheur du GIREPS.

AVIS DÉPOSÉ DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS VISANT LE PL51



En mars 2024, ATF a déposé un avis dans le cadre des consultations du projet de loi n° 51, qui vise à moderniser l'industrie de la construction au Québec. ATF souligne que, bien que l'industrie de la construction soit un pilier économique important au Québec, elle demeure un des secteurs les plus homogènes et résistants à l'intégration des femmes, qui ne représentent que 3,8 % de la main-d'œuvre totale en 2023. Ce faible pourcentage est exacerbé par des taux de rétention particulièrement bas, reflétant un problème de maintien plutôt que d'accès.

La critique principale d'ATF vis-à-vis du projet de loi n° 51 réside dans son orientation fortement économique, qui néglige les principes d'égalité et de justice sociale. Le projet a été conçu pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre plutôt qu'à une véritable volonté de résoudre les inégalités structurelles profondément enracinées dans l'industrie.

ATF déplore également que le projet de loi n° 51 ne soit pas conforme à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Les mesures proposées sont jugées insuffisantes pour atteindre les objectifs légaux et éthiques d'équité. Par exemple, le service de référencement, tel qu'il est actuellement structuré, favorise la discrimination en facilitant l'identification et l'exclusion des femmes par les employeurs, perpétuant ainsi les stéréotypes et les barrières à l'emploi.

Dans ses recommandations, ATF insiste sur la nécessité de renforcer les mesures d'accès à l'égalité et de suivre leur mise en œuvre pour garantir le maintien des femmes dans l'industrie. ATF appelle également à une réorientation des politiques pour qu'elles visent une équité réelle plutôt que la seule rentabilité économique, le projet de loi n° 51 doit substantiellement être révisé pour répondre véritablement aux exigences d'équité et de justice sociale.

En conclusion, l'avis d'ATF exprime une vision critique, mais constructive, visant à remodeler le projet de loi n°51 de manière qu'il puisse effectivement contribuer à l'élimination des disparités systémiques dans l'industrie de la construction, et offrir une véritable égalité des chances à toutes les personnes qui y travaillent, particulièrement pour les femmes.



Concertation



GROUPE DES TREIZE (G13)

En fin d'année 2023, ATF a rejoint le Groupe des Treize (G13), soit un collectif de groupes et regroupements féministes ayant pour mission d'être un porte-voix et de représenter la diversité des réalités des groupes membres. ATF a pu compter sur leur aide pour la circulation de l'information et obtenir le soutien des autres groupes féministes sur plusieurs enjeux, dont un appui pour un projet que nous avons déposé au ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, le dépôt d'un avis sur le PL42, ainsi qu'une lettre ouverte sur le PL51. ATF s'est également beaucoup engagée dans la vie associative du regroupement en siégeant de façon active sur le comité de coordination, le comité de pilotage et en participant à leur lac à l'épaule. Nous avons grandement apprécié l'accueil et le soutien offert par les membres depuis notre arrivée, et nous comptons nous maintenir auprès d'elles pour favoriser et faciliter notre implication dans les enjeux qui concernent les femmes.

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

Durant l'année écoulée, Action travail des femmes a rencontré des difficultés inattendues quant à sa participation à la Table de concertation des organismes de défense des droits de la CDPDJ pour l'année 2023-2024. En raison d'une erreur administrative au niveau de la CDPDJ, notre organisation n'a été conviée à aucune des réunions prévues. Cette omission résulte de l'utilisation d'une liste obsolète pour les invitations aux membres, ce qui a empêché ATF d'apporter sa contribution habituelle lors des rencontres annuelles.

Malgré cet obstacle, ATF a maintenu une communication régulière et constructive avec la présidence de la CDPDJ, notamment concernant l'analyse de la dernière phase du Programme d'accès à l'égalité Femmes de la Commission de la construction du Québec (CCQ), ainsi que les suivis des dossiers abordés dans notre rapport de l'année précédente. Ces échanges ont permis de continuer à défendre les intérêts et les droits des femmes immigrantes au sein de ces structures.

En 2023 et 2024, nous avons maintenu nos communications avec la CDPDJ relativement à la non-conformité de certains plans de diversité et d'inclusion de plusieurs institutions publiques québécoises à la Loi sur l'accès à l'égalité.

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

L'année 2023-2024 a vu ATF poursuivre activement son engagement au sein du Comité de travail sur les Programmes d'Accès à l'Égalité en Emploi (PAÉE) pour les femmes dans les emplois-cadres et de direction, les emplois professionnels et les métiers traditionnellement masculins, sous l'égide de la CDPDJ. Cette instance de concertation permanente, instaurée pour enrichir la CDPDJ d'expertises intersectorielles, a maintenu le cap des objectifs fixés lors de sa première réunion en mai 2022.

Le travail de cette année effectué dans la foulée des efforts de l'année précédente, incluant une participation continue aux réunions régulières, a permis d'aborder la nouvelle méthodologie adoptée par la CDPDJ dans le traitement des PAÉE. Les discussions ont été particulièrement axées sur l'analyse approfondie des données des organismes publics et l'adoption d'une approche intersectionnelle. Le comité s'est également réuni quatre (4) fois au cours de l'année, consolidant ainsi son rôle consultatif crucial.

Par ailleurs, ATF a participé activement aux travaux consultatifs relatifs au Rapport triennal 2019-2022 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Ce rapport, qui dresse un bilan de la situation des groupes visés par les PAÉE entre le 1er avril 2019 et le 31 mars 2022, a constitué une plateforme importante pour ATF, servant à souligner les défis persistants en matière d'égalité d'accès à l'emploi.

ATF a aussi insisté sur la nécessité d'une évaluation rigoureuse de la dernière phase d'implantation du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) de la Commission de la construction du Québec (CCQ) par la

CDPDJ, un sujet qui a été fréquemment ramené à l'ordre du jour lors des rencontres.

Cette approche proactive d'ATF au sein du Comité de travail PAÉE démontre son engagement continu en faveur de l'accès à l'égalité en emploi des femmes et souligne l'importance de maintenir une pression constante pour des améliorations significatives dans l'application des lois et des programmes d'accès à l'égalité.

REPRÉSENTATION AU COMITÉ CONSULTATIF FEMMES (CCF)

Durant l'année 2023-2024, Action travail des femmes (ATF) a continué à jouer un rôle actif au sein du Comité consultatif Femmes (CCF), participant à quatre (4) réunions stratégiques. L'engagement d'ATF auprès du CCF s'est concentré sur deux thématiques centrales : la promotion de l'intégration et du maintien des femmes dans l'industrie de la construction et l'adresse des défis liés à la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes.

Au cours de ces réunions, ATF a effectivement communiqué les observations et les besoins spécifiques relatifs à ces enjeux, particulièrement pertinents dans le cadre de la relance économique actuelle et de la mise en œuvre de diverses initiatives et programmes gouvernementaux. Cette interaction a permis de mettre en lumière les obstacles spécifiques rencontrés par ces femmes, soutenant ainsi la nécessité de politiques mieux adaptées.

COALITION DES FEMMES DE LA PETITE-PATRIE

La Coalition des femmes de la Petite-Patrie (CFPP), anciennement connue sous le nom de Coalition 8 mars de La Petite-Patrie, s'est engagée dans deux initiatives principales. Premièrement, l'organisation d'une activité dans le cadre des 12 jours d'action contre la violence faite aux femmes, qui se déroule annuellement du 25 novembre au 6 décembre, pour commémorer le féminicide du 6 décembre 1989, communément appelé la tuerie de la Polytechnique. Chaque année, des actions de sensibilisation sont organisées à la station de métro Beaubien pour cet événement.

Deuxièmement, pour la Journée internationale des femmes, le 8 mars, la CFPP a participé à la marche organisée par Femmes de diverses origines. Cette journée a été marquée par plusieurs activités, incluant la tenue d'un kiosque à la paroisse Saint-Édouard pour sensibiliser et fournir des



renseignements sur les services offerts par l'organisme à la communauté féminine : plus de 70 personnes s'y sont présentées. En outre, ATF a contribué à la projection du documentaire « Je vous salue salope, la misogynie au temps du numérique », réalisé par Guylaine Maroist et Léa Clermont-Dion, qui a également réuni environ 70 participantes.



Les membres de la coalition, lors de la marche du 8 mars, étaient aisément reconnaissables grâce à leur nouveau logo et leur nouvelle bannière, spécialement conçus pour l'occasion. De plus, une séance de fabrication de pancartes par les différents organismes de la coalition a précédé la marche, contribuant à l'esprit de solidarité et de visibilité du groupe.

ATF s'est pleinement investie dans la réalisation de ces deux objectifs principaux de la CFPP, qui ont tous deux rencontré un franc succès et touché plus d'une centaine de femmes au cours de ces activités.



AUTRES ACTIONS DANS LE CADRE DU 8 MARS

En plus des activités menées dans le cadre de la Coalition 8 mars, ATF a intensifié sa participation lors de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, en organisant divers événements pour sensibiliser et informer le public sur les services offerts aux femmes. ATF a tenu deux kiosques de sensibilisation : le premier, le 7 mars, au Complexe Alexis Nihon, et le second, le 9 mars, au Centre Rockland. Ces kiosques ont non seulement permis de mieux faire connaître l'organisme, mais aussi de promouvoir activement ses services auprès des employées et des usagères de ces deux centres commerciaux, renforçant ainsi la visibilité d'ATF dans la communauté.

En complément de ces kiosques, ATF a organisé quatre (4) conférences pour approfondir la discussion sur des sujets pertinents et engager davantage le public. Le 7 mars, au Complexe Alexis Nihon, les thèmes abordés comprenaient « Hors des sentiers battus, choisir un emploi majoritairement masculin! » et « Programmes d'accès à l'égalité en emploi : pour qui et pourquoi ? ». Le 9 mars, au Centre Rockland, les discussions ont porté sur « Les PAÉE : un droit à l'égalité » et une répétition de la conférence sur les emplois majoritairement masculins. Ces conférences ont permis de stimuler des discussions enrichissantes sur l'égalité des chances et les choix professionnels non traditionnels pour les femmes, tout en soulignant l'engagement continu d'ATF à soutenir l'émancipation féminine à travers l'éducation et la sensibilisation.



Défense collective des droits

PLAINTÉ À LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION :

En 2022-2023, ATF a formulé une demande d'accès à l'information auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) afin d'obtenir des détails sur la sous-représentation et les cibles pour les femmes par catégorie d'emplois dans l'effectif total de la Ville de Montréal pour l'année 2020. Historiquement publiques, ces informations ne sont plus accessibles depuis la modification structurelle et administrative de la gestion des PAÉE par la Commission des droits. Cette demande, effectuée 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 pas été suivie d'un accusé de réception, et aucun suivi n'a été fourni à ATF ni à ses représentants par la CDPDJ.

Le délai de réponse de 20 jours prévu par l'article 47 de la Loi sur l'accès ayant expiré le 27 mars 2023, sans réponse de la part de la CDPDJ, ATF a attendu courtoisement 30 jours avant de prendre des mesures supplémentaires. Face à cette absence de réponse, une plainte a été officiellement déposée par ATF à la CAI. Jusqu'à présent, la CDPDJ n'a pas répondu à la CAI concernant sa participation à un processus de conciliation et de règlement à l'amiable.

ATF est représentée par le cabinet juridique GREY CASGRAIN s.e.n.c. dans cette affaire. Au cours de l'année 2024-2025, des dates d'audience seront fixées au tribunal administratif de la Commission d'accès à l'information, où l'affaire sera examinée plus en détail.



Enjeux spécifiques

CONTRER LES EFFETS SYSTÉMIQUES

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



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 a mené un projet ambitieux sur 30 mois, parachevé le 31 mars 2024, qui visait à contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes.

Ce projet visait à aborder les défis significatifs auxquels font face les femmes immigrantes sur le marché du travail québécois, notamment la non-reconnaissance de leurs diplômes étrangers. Ce problème systémique contribue à leur précarisation et à leur déqualification, malgré un niveau d'éducation souvent supérieur à la moyenne provinciale. Les femmes immigrantes se trouvent ainsi souvent contraintes d'accepter des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées, perpétuant leur situation d'appauvrissement.

Au cours des 30 mois, le projet a lancé une série d'initiatives stratégiques visant à combattre la précarisation et la déqualification professionnelle des femmes immigrantes. La démarche a débuté par une étude approfondie des politiques de relance économique et des mécanismes de reconnaissance des diplômes et des compétences. Cela a mené à la formulation d'un cadre de revendications et à l'élaboration de stratégies de mobilisation, aboutissant à la présentation de ces dernières aux autorités compétentes.

Résultats structurants et réalisations marquantes :

1. **Projet pilote de certification des diplômes universitaires** : En collaboration avec le ministère de l'Enseignement supérieur, nous avons amorcé des pourparlers afin qu'un projet pilote de certification des diplômes universitaires obtenus à l'étranger soit mis en place.
2. **Mise à jour de la politique de l'éducation aux adultes** : Initiée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur durant le déploiement du projet.
3. **Pérennisation d'une concertation permanente** : Établissement d'un comité permanent pour le suivi des recommandations, garantissant la continuité des efforts pour l'égalité des femmes.

Le projet a conduit à la création de plusieurs outils de sensibilisation et d'information, conçus pour aborder la problématique de la non-reconnaissance des diplômes étrangers et de ses effets sur les femmes immigrantes.

Ces outils ont été stratégiquement utilisés pour influencer les politiques publiques et améliorer la compréhension des enjeux par le grand public et les décideurs.

FICHE **CONTRE LES EFFETS SYSTÉMIQUES**
de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

L'ADS+ : un outil incontournable pour anticiper les effets des politiques publiques sur les femmes immigrantes

En 2022, le Conseil de statut de la femme rappelle dans son plan stratégique 2022-2025 l'importance de mieux connaître les besoins et les attentes des femmes immigrantes, en particulier celles qui sont confrontées à des défis systémiques. L'ADS+ est un outil qui permet d'anticiper les effets des politiques publiques sur les femmes immigrantes. Il est basé sur une approche intersectionnelle (ADS+) et vise à sensibiliser les instances gouvernementales et le secteur universitaire aux impacts différenciés de leurs politiques sur les hommes et les femmes, particulièrement dans le contexte de la reconnaissance des diplômes étrangers.

QU'EST-CE QUE L'ADS+ ?
L'ADS+ est un outil qui permet d'anticiper les effets des politiques publiques sur les femmes immigrantes. Il est basé sur une approche intersectionnelle (ADS+) et vise à sensibiliser les instances gouvernementales et le secteur universitaire aux impacts différenciés de leurs politiques sur les hommes et les femmes, particulièrement dans le contexte de la reconnaissance des diplômes étrangers.

1^{er} constat : Une très faible minorité de femmes immigrantes ne parle pas l'une ou l'autre des langues officielles.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes âgées de plus de 15 ans qui ne comprennent ni l'anglais ni le français ne représentent que 1,3 % de la population totale.

2^e constat : Les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

3^e constat : Les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

FICHE **CONTRE LES EFFETS SYSTÉMIQUES**
de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

Les femmes immigrantes au Québec : portrait statistique autour de 6 constats

SOMMAIRE

Langue officielle	1 ^{er} constat	2 ^e constat	3 ^e constat
Anglais	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Français	1,3 %	1,3 %	1,3 %
Autres langues	1,3 %	1,3 %	1,3 %

1^{er} constat : Une très faible minorité de femmes immigrantes ne parle pas l'une ou l'autre des langues officielles.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes âgées de plus de 15 ans qui ne comprennent ni l'anglais ni le français ne représentent que 1,3 % de la population totale.

2^e constat : Les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

3^e constat : Les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

FICHE **CONTRE LES EFFETS SYSTÉMIQUES**
de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

L'autonomie des universités en matière de reconnaissance des acquis et compétences : un enjeu de discrimination systémique pour les personnes immigrantes

En matière de reconnaissance des diplômes, les universités jouent un rôle clé. Elles sont responsables de l'évaluation des compétences des étudiants et de la délivrance des diplômes. Cependant, les universités ne sont pas toujours conscientes des défis systémiques auxquels sont confrontées les femmes immigrantes. Elles ont également un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité et de la reconnaissance des compétences.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ?
La discrimination systémique est une forme de discrimination qui agit à l'échelle de la société. Elle est le résultat de politiques, de pratiques et de structures qui créent et perpétuent des inégalités. Elle agit à l'échelle de la société et n'est pas le résultat de l'acte individuel d'une personne.

1^{er} constat : Les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

2^e constat : Les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés.

Les données de la recensement de 2021 indiquent que les femmes immigrantes ont un revenu plus élevé que les hommes immigrés. Elles ont également un niveau d'éducation plus élevé que les hommes immigrés.

Voici un aperçu des principaux outils développés :

Guide de sensibilisation à l'ADS+

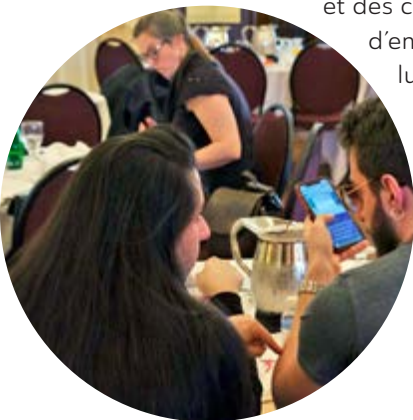
Cet outil promeut l'application de l'Analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+) dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Il vise à sensibiliser les instances gouvernementales et le secteur universitaire aux impacts différenciés de leurs politiques sur les hommes et les femmes, particulièrement dans le contexte de la reconnaissance des diplômes étrangers.

Portrait statistique des femmes immigrantes

Ce document offre un aperçu statistique de la situation socioéconomique des femmes immigrantes au Québec, incluant des données sur leur niveau d'éducation, leur connaissance des langues officielles, et leur revenu d'emploi. Ce portrait met en lumière les défis tels que la surqualification et les écarts de revenu, visant à appuyer les arguments pour une meilleure intégration professionnelle de cette population.

Article de fond sur la discrimination systémique

Cet article analyse la discrimination systémique résultant des pratiques de « re-diplomation » imposées par les universités aux personnes immigrantes. Il critique l'utilisation restrictive de la reconnaissance des acquis et des compétences par les institutions d'enseignement supérieur et met en lumière les obstacles à l'égalité d'accès aux professions pour les immigrants qualifiés, en mettant un accent particulier sur les femmes.



Diffusion des outils

Milieu communautaire : Les outils ont été présentés lors de réunions avec des grands regroupements et des organismes partenaires, ainsi qu'à des événements qui ciblaient le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Instances gouvernementales : Les outils ont servi de support lors des discussions avec les fonctionnaires et décideurs pour plaider en faveur d'une révision des politiques de reconnaissance des diplômes étrangers.

Médias : Les outils ont été utilisés pour générer des discussions dans les médias, avec des articles publiés et des interviews menées pour sensibiliser le grand public aux problèmes rencontrés par les femmes immigrantes qualifiées.

Ces outils constituent une part essentielle de la stratégie de sensibilisation et d'impact du projet durant l'année 2023-2024, permettant de mettre en lumière et de combattre les inégalités systémiques rencontrées par les femmes immigrantes au Québec.

Activité de bilan

L'activité de bilan du projet « Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes » s'est tenue le 5 mars 2024. Cette journée a marqué la fin de l'initiative d'une durée de 30 mois, avec une série de présentations récapitulant les résultats du projet, le lancement des outils développés et des discussions sur la pérennisation de la concertation mise en place.

La journée a commencé par l'accueil des participants, suivi d'une introduction par l'animatrice Maguy Métellus qui a exposé le programme de la journée. Rose Nerlie Rivière, vice-présidente d'Action travail des femmes, a ensuite prononcé un mot de bienvenue, en mettant l'accent sur l'importance de l'engagement continu pour les femmes immigrantes.



Les résultats du projet ont été brièvement présentés par Keisha Estivaine, suivis par Michelle F. Hangnilo, qui a parlé de la mise en place d'une concertation permanente sur la reconnaissance des acquis et des diplômes obtenus hors du Québec. Nina Goualier et Lydia Émilie Aki-Mbot ont présenté les outils qui ont été développés, notamment le « Portrait des femmes immigrantes et l'ADS+ » et l'article de fond sur la discrimination systémique dans les mécanismes de « re-diplomation » par les universités.

L'après-midi a été consacré à des interventions spécifiques sur les défis rencontrés par les femmes immigrantes. Jérôme Marsais, représentant du Comité consultatif Personnes immigrantes, a abordé les effets de la non-reconnaissance sur les parcours migratoires et les obstacles persistants, et Ruth Rose, représentante du Comité consultatif Femmes, a présenté les résultats préliminaires d'une recherche visant la surqualification et des inégalités de revenus chez les femmes immigrantes du Québec. Émilie Bouchard, représentante de la TCRI, a souligné l'importance de la reconnaissance des acquis et des compétences pour différents statuts d'immigration. Nathalie Guay, porte parole de l'Observatoire québécois des inégalités, a ensuite présenté un portrait des femmes immigrantes face aux inégalités de revenus et de travail. Natalie Pouliot, représentante de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, a suggéré des pistes pour une politique nationale de formation continue et d'éducation aux adultes, suivie par Martine Leroux qui a exposé les enjeux de la RAC en formation générale des adultes et en formation professionnelle. Les conférences se sont conclues par une présentation détaillée de représentantes du ministère de l'Éducation sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation générale des adultes et en formation professionnelle.



La journée s'est terminée par une période de questions enrichissante, menant à une interaction dynamique entre les présentateurs.trices et les participant.e.s. L'événement a enregistré plus de 90 inscriptions, avec 60 participant.e.s en personne, qui ont démontré un vif intérêt pour les enjeux discutés et la continuité des actions entreprises pour améliorer l'intégration des femmes immigrantes au Québec.





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)
- › 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, L'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 :

- › Corynne Laurence-Ruel, CIAFT
- › Michelle F. Hangnilo, RAFIQ
- › Ikrame Rguioui, CCF



ATF était présente



- › **Le 4 avril 2023** : 23^e journée du travail invisible.
Panel – *Celles qui comptent : agir pour reconnaître le travail invisible des femmes*, organisé par l'**AFEAS** (Association féministe d'éducation et d'action sociale) et **Oxfam-Québec** (Oxford Committee for Famine Relief)
- › **Le 20 avril 2023** : Salon VISEZ DROIT – Conférence *Réfugié·demandeur d'asile/lois* par le **Barreau de Montréal**
- › **Le 20 avril 2023** : Salon VISEZ DROIT – Conférence *Discrimination en emploi* par le **Barreau de Montréal**
- › **23 mai 2023** : Journée d'action à Québec – *Mobilisation pour un Québec sans pauvreté*, organisé par le **Collectif pour un Québec sans pauvreté**
- › **1^{er} juin 2023** : Fin de projet – *La concertation locale au service des femmes immigrantes vivant de la violence entre partenaires intimes à Parc-Extension*, organisé par **IRIPII** (Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants)
- › **13 septembre 2023** : Formation sur l'éducation populaire autonome, organisée par la **Coalition contre la pauvreté de La Petite-Patrie**

- › **20 septembre 2023** : Manifestation *La DCD voit rouge* – Action pour l'indexation à Montréal, organisée par le **RODCD** (Regroupement des organismes en défense collective des droits)
- › **5 octobre 2023** : Foire de l'emploi, Palais des congrès. Rencontre avec des employeurs publics
- › **5 octobre 2023** : Conférence *Évolution des droits et charte des droits* avec **Action Autonomie**
- › **13 octobre 2023** : Foire de l'emploi au Stade olympique. Rencontre avec des organismes en employabilité
- › **18 octobre 2023** : Assemblée générale de fondation **FDNS** (Front de défense des non-syndiqué.e.s)
- › **23 octobre 2023** : Droit et dîner-causerie.
Sujet : *Violence conjugale* – **Y des femmes**
- › **31 octobre 2023** : MANIF-ACTION – *Les horreurs de la CAQ*, organisée par le **FRACA** (Front Régional pour l'Action Autonome) et la **Coalition Main rouge**
- › **13 novembre 2023** : Conférence sur les normes du travail, par le **Y des Femmes**





- › **17 novembre 2023** : Lancement du rapport de recherche – *Un travail de soins à valoriser. Pour une pleine protection des travailleuses employées via le programme québécois d'Allocation directe/Chèque emploi-service.* – **Au bas de l'échelle**
- › **28 novembre 2023** : Action éclair de dénonciation féministe avec la **CFPP** (Coalition des Femmes de la Petite-Patrie)
- › **7 décembre 2023** : Information formation continue, par le **Collège de Maisonneuve**
- › **12 décembre 2023** : Formation *Loi 25* – **Centre de Justice de Proximité, Montréal**
- › **13 décembre 2023** : Formation *Loi sur les normes du travail et le harcèlement psychologique* – **Au Bas de l'échelle**
- › **6 février 2024** : Journée internationale tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines (MGF /Excision) avec le **RAFIQ** (Réseau d'Action pour l'égalité des Femmes Immigrées et racisées du Québec)
- › **29 février 2024** : Conférence sur la santé mentale et le travail par **Action Autonomie**
- › **7 mars 2024** : Stand au Complexe Alexis Nihon pour deux conférences – *Les métiers non- traditionnels femme et les Programmes d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE), **Action Travail des Femmes** en collaboration avec **Cominar**

- › **7 mars 2024** : **Action 8 mars** avec la **CFPP** (Coalition des Femmes de la Petite-Patrie), stand à la paroisse Saint-Édouard – visionnement et discussion sur le documentaire *Je vous salue salope, la misogynie au temps du numérique*, réalisé par Guylaine Maroist et Léa Clermont-Dion
- › **8 mars 2024** : Avec la **CFPP** (Coalition des femmes de la Petite-Patrie) : Marche pour les femmes, organisée par **Femmes diverses origines** sous le thème *Les femmes résistent.*
- › **9 mars 2024** : Stand au Centre Rockland pour deux conférences : *Les métiers non traditionnels femmes et les Programmes d'accès à l'égalité en emploi* (PAÉE), **Action travail des femmes** en collaboration avec **Cominar**
- › **21 mars 2024** : Webinaire | Comité de santé et de sécurité du travail dans les entreprises non-syndiquées : réelle participation ou utopie? Avec le **FDNS** (Front de défense des non-syndiqué.e.s)



ATF dans les médias



Le Devoir : Lutter contre la déqualification des nouvelles arrivantes

La Presse : Les immigrantes plus affectées par la non-reconnaissance de leurs diplômes

Communiqué de presse : Événement bilan : Conclusion du projet pour contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

Les Affaires : Femmes immigrantes : Des talents cachés derrière des barrières systémiques

Le Devoir (Opinion) : Idées : Mesures pour la diversité tombent à plat, rien de plus pour les femmes PL51

Courrier Laval : Seulement 36% de travailleuses dans la construction sont des femmes

Noovo Info : Les immigrantes plus affectées par la non-reconnaissance de leurs diplômes au Québec

Passage à la radio CPAM : Passage à la radio CPAM

Passage à CKIA FM : Passage à CKIA FM pour l'émission « D'un autre angle »



ATF en ligne

QUELQUES DONNÉES SUR NOS MÉDIAS SOCIAUX POUR L'ANNÉE 2023-2024



Cette année, 29 actualités et annonces ont été publiées sur notre compte Facebook. De plus, 16 publications d'activités ont obtenu 2 405 clics vers nos annonces d'événements. Au 31 mars 2024, 1 941 personnes étaient abonnées, soit 148 de plus que l'année dernière (1 793 abonné.e.s). Il s'agit de femmes dans 86,5 % des cas, majoritairement âgées de 25 à 54 ans. Elles vivent pour 947 d'entre elles à Montréal (835), Laval (62) ou Longueuil (50).



Sur notre compte X, on obtient une moyenne de 15 posts publiés chaque mois pour le bénéfice de 1 805 abonné.e.s, ce qui représente une légère diminution de 15 abonné.e.s, pouvant être attribuée en bonne partie au virage controversé qu'Elon Musk a donné à cette plateforme, et qui a entraîné des désabonnements à X.



Sur LinkedIn, 16 annonces ont été publiées par 394 personnes abonnées qui résident dans la grande région de Montréal, soit 141 de plus que l'an dernier (67,8 % d'entre elles).



Action travail des femmes

Sur notre site Internet, 10 actualités ont été publiées, dont 7 invitations à des événements. Finalement, 13 publications sont venues enrichir notre site web.



Merci à nos partenaires



Centraide



**Femmes et Égalité
des genres Canada**

**Women and Gender
Equality Canada**

Québec 



Action travail des femmes

Ouvrons toutes ensemble
les portes du marché du travail

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

www.atfquebec.ca