



2024 2025

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
Action travail des femmes en chiffres	7
Volet Service	10
Volet Promotion des droits (ateliers d'éducation populaire)	12
Analyse politique non partisane, mobilisation sociale	14
Défense collective des droits	17
Enjeux spécifiques	19
ATF était présente	21
ATF dans les médias	22
ATF en ligne!	23

Mot de la présidente

Chères membres, chères alliées,

L'année 2024-2025 a été riche en défis, en luttes et en victoires. Fidèle à sa mission, Action Travail des Femmes (ATF) a poursuivi son engagement pour l'égalité en emploi et la défense des droits des femmes, en portant une attention particulière à celles qui font face à des formes spécifiques de discrimination.

À travers notre projet *Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire en emploi*, nous avons abordé de front un enjeu encore trop peu reconnu : les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes qui souhaitent faire valoir leurs droits. Notre travail dans ce projet de trois ans vise à favoriser une législation plus équitable, qui reconnaît clairement le caractère discriminatoire du harcèlement sexuel au travail et l'atteinte profonde qu'il constitue au droit à l'égalité.

En parallèle, nous avons poursuivi nos consultations individuelles et activités d'éducation populaire, en maintenant une mise à jour de l'ensemble de nos ateliers pour mieux répondre aux besoins actuels des femmes que nous accompagnons.

Notre engagement dans les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) est demeuré constant. ATF a maintenu la pression sur la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) afin qu'elle réévalue sa nouvelle méthodologie de calcul des cibles « femmes » dans la fonction publique québécoise. Après un long combat juridique, nous avons remporté une victoire significative. Grâce à une décision de la Commission d'accès à l'information, la CDPDJ a été contrainte de nous remettre les données qu'elle refusait désormais de rendre publiques. Un dossier d'envergure, discret mais déterminant, qui a mis à l'épreuve nos ressources, mais qui réaffirme la nécessité d'un suivi rigoureux des PAÉE et de la transparence institutionnelle.

Sur le plan organisationnel, l'automne 2024 a été marqué par la tenue d'un lac-à-l'épaule fécond, qui réunissait le conseil d'administration et l'équipe, afin de réfléchir collectivement au plan triennal 2025-2028. Cet exercice stratégique a été non seulement enrichissant sur le fond, mais aussi porteur sur le plan humain, consolidant les liens au sein de notre structure.

L'année a aussi été marquée par une nouvelle relocalisation de nos bureaux. Face à la hausse des coûts locatifs, nous avons dû, avec lucidité, réduire notre superficie et assumer en un temps record toute la logistique du déménagement. Je tiens à saluer ici l'aide exemplaire du conseil d'administration, des travailleuses et des collaboratrices d'ATF, ainsi que de nos membres actives, sans qui cette transition n'aurait pu être menée à bien.

Grâce à la détermination et le professionnalisme de son équipe, ATF a su relever les défis exigeants de cette année, et poser les bases d'un avenir encore plus solidaire et audacieux.

Avec toute ma reconnaissance,

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**
- › **Fletcha Dupuy, secrétaire**
- › **Diane Gagné, administratrice**
- › **Anastasia Baltzi, administratrice**
- › **Ghizlane Bellakhdar, administratrice**

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

- › **Katia Atif, directrice générale**
- › **Keisha Estivaine, adjointe de direction**
- › **Radhia Ben Amor, intervenante**
- › **Elena Bodron, comptable**
- › **Mathilde Vassal, chargée de projet**

Remerciements tout particuliers cette année :

- › **Kenza Bennis, coordonnatrice du Conseil des Montréalaises**



Vie démocratique et associative

Les travaux du conseil d'administration

En 2024-2025, le conseil d'administration d'Action Travail des Femmes (ATF) a maintenu son engagement dans la gouvernance de l'organisme. Cinq (5) réunions régulières ont été tenues au cours de l'année, auxquelles se sont ajoutées six (6) rencontres du comité de direction. Le sous-comité des ressources humaines, quant à lui, s'est réuni à cinq (5) reprises pour accompagner l'équipe dans la gestion du personnel et soutenir la réflexion sur les meilleures pratiques organisationnelles.

Au-delà de ces rencontres formelles, les membres du conseil ont contribué activement à la vie de l'organisme en participant à plusieurs comités de travail liés aux projets en cours. Ils ont également assuré une présence importante lors d'événements publics, agissant à titre de représentantes et représentants d'ATF, et renforçant ainsi la visibilité et le rayonnement de notre mission auprès de nos partenaires institutionnels, communautaires et politiques.

L'année a aussi été ponctuée d'un moment fort pour la gouvernance interne : la tenue d'un lac-à-l'épaule à l'automne 2024. Cette rencontre stratégique, qui réunissait les membres du conseil d'administration et de l'équipe permanente, a favorisé une pause réflexive salubre pour envisager ensemble les orientations futures de l'organisme. Pendant deux journées, nous avons évalué les besoins émergents des femmes que nous accompagnons et amorcé une réflexion en profondeur sur notre posture stratégique dans un contexte en constante évolution.

Ces échanges ont jeté les bases du plan d'action triennal 2025-2028, un document structurant qui guidera les actions d'ATF pour les prochaines années. Cette démarche s'inscrit dans un souci de planification rigoureuse, mais aussi de fidélité à notre approche collective et ancrée sur le terrain. Elle a aussi permis de consolider la cohésion interne entre les instances de gouvernance et l'équipe de travail, en favorisant une vision commune et partagée des priorités à venir.

Grâce à l'engagement des administratrices, et à leur profonde compréhension des enjeux systémiques auxquels les femmes sont confrontées dans le monde du travail, ATF a su affiner sa vision et renforcer les assises d'une gouvernance active, engagée et résolument féministe.

ACTION TRAVAIL DES FEMMES EN CHIFFRES

120 MEMBRES composent
actuellement le réseau d'ATF.

**6 ATELIERS
VIRTUELS**
de sensibilisation
aux emplois non
traditionnels ont
été animés auprès
d'employeurs,
soumis à des
programmes
d'accès à l'égalité en
emploi (PAÉE; il y a
eu 319 inscriptions.

25 ATELIERS d'information et
d'éducation populaire ont été offerts,
rejoignant **248 PARTICIPANTES**.

ATF a effectué **1 025 COMMUNICATIONS
INDIVIDUELLES** (appels téléphoniques, courriels,
visioconférences), soit une hausse de 2 % par
rapport à l'année précédente.

On a **REJOINT AU TOTAL 96 FEMMES** à travers les services
individuels d'ATF, dont 15 ayant été référées par des partenaires
communautaires ou institutionnels. Parmi elles, 6 ont entamé
un accompagnement intensif ou de longue durée.

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 croisées vécues par les femmes qui sollicitent les services d'ATF. Par rapport à l'année précédente, certains indicateurs ont connu de légères variations liées à la complexité croissante des parcours des femmes soutenues.

11 %

ont déclaré vivre un enjeu de santé mentale

10 %

sont des mères monoparentales

7 %

poursuivent des études ou une formation

4 %

sont des travailleuses temporaires



2,5 %

bénéficient de l'aide sociale

1,5 %

vit avec une limitation fonctionnelle

30 %

des femmes accompagnées se sont identifiées comme immigrantes

68 %

étaient des nouvelles arrivantes, incluant des demandeuses d'asile

32 %

étaient établies au Québec depuis plus de 5 ans

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES USAGÈRES

40 %

Île de Montréal

(légère baisse par rapport
à 43 % l'an dernier)

38 %

**Arrondissements
de la Ville de
Montréal**

(contre 40 % en 2023-2024)

14 %

Laval

(hausse par rapport
à 12 % l'an dernier)

8 %

**Autres régions
du Québec**

(hausse notable
par rapport à 5 %)



Volet Service

Soutien et accompagnement individuel

En 2024-2025, l'accompagnement individuel reste un pilier essentiel des services offerts par Action travail des femmes (ATF). Ce volet, au croisement de l'intervention communautaire, de l'information juridique et de l'orientation professionnelle, répond à une diversité de situations rencontrées par les femmes dans leur parcours vers l'égalité en emploi.

Les demandes reçues cette année ont principalement porté sur des enjeux liés aux normes du travail, aux recours en cas de harcèlement ou de discrimination, à la réorientation professionnelle, ou encore à la recherche d'un emploi stable et valorisant. L'accompagnement vise à clarifier les droits, structurer les démarches et proposer des options réalistes, en fonction des besoins, du contexte et des objectifs de chaque femme.

Un nombre croissant de demandes émanent de femmes qui souhaitent quitter des secteurs précaires ou atypiques, dans lesquels elles peinent à se projeter à long terme. Cette tendance se retrouve notamment chez des travailleuses issues de milieux historiquement masculins, comme la construction, où les obstacles à la rétention demeurent nombreux : manque de mesures de soutien, isolement, pratiques discriminatoires persistantes. Pour ces femmes, ATF offre un accompagnement spécialisé qui permet d'évaluer les possibilités de maintien ou de transition.

Les profils rencontrés cette année traduisent également une diversification des réalités sociales et migratoires. Une part importante des femmes accompagnées sont jeunes, monoparentales, immigrantes ou détentrices d'un statut temporaire. Elles cumulent souvent plusieurs facteurs d'exclusion : barrières linguistiques, absence de réseau, méconnaissance des

recours, ou absence de reconnaissance de leur expérience. Ces conditions complexifient leur accès à l'emploi, particulièrement dans le secteur public ou les institutions à forte exigence administrative.

Face à ces défis, l'accompagnement offert par ATF s'inscrit dans une logique de réduction des inégalités systémiques, en combinant une approche individualisée, une expertise des recours et un engagement pour la justice sociale. Il permet aux femmes de mieux naviguer dans le marché du travail, d'exercer leurs droits en toute connaissance de cause, et de réfléchir à leurs trajectoires professionnelles avec des repères clairs et adaptés.

Accompagnement individuel des femmes immigrantes et droit à l'égalité

Les femmes immigrantes continuent de représenter une part importante des usagères d'ATF. Parmi elles, celles récemment arrivées font face à des défis considérables : isolement, méconnaissance des recours disponibles et obstacles structurels dans la reconnaissance de leurs qualifications. Pour ces femmes, l'accompagnement individuel d'ATF constitue souvent un point d'ancrage fondamental qui les aide à reprendre confiance et à se projeter de nouveau dans un avenir professionnel valorisant.

Nombreuses sont celles qui, malgré des parcours professionnels solides et un haut niveau de formation, doivent envisager des emplois en deçà de leurs compétences ou accepter des stages non rémunérés pour obtenir une première « expérience québécoise ». Ce type de compromis, bien que souvent nécessaire pour contourner les blocages du système, contribue à leur déqualification et à une perte de revenus substantielle. À travers

ses services, ATF s'efforce d'éviter cette trappe en orientant ces femmes vers des secteurs d'avenir ou des postes régis par la Loi sur l'accès à l'égalité, mieux encadrés sur le plan des droits et des conditions de travail.

L'approche d'ATF permet de valoriser les acquis professionnels des femmes immigrantes, tout en les outillant concrètement pour les rendre visibles et transférables dans le contexte québécois. Le soutien individualisé, en complément aux démarches collectives de plaidoyer, représente un levier important pour reconstruire un parcours professionnel digne, cohérent et aligné avec les aspirations de ces femmes.

Accompagnement des femmes dans leurs recours pour discrimination en emploi

En 2024-2025, ATF a poursuivi son accompagnement auprès des 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 individualisée, confidentielle et centrée sur le respect des choix et du rythme des usagères.

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). Les accompagnements incluent de l'information sur les recours disponibles, les délais applicables et les étapes à franchir pour déposer une plainte. ATF soutient également les femmes dans la rédaction des documents requis, la préparation aux médiations, ainsi que le suivi en cas de procédures judiciaires.

Les difficultés rencontrées sont souvent complexes et multidimensionnelles : congédiement sans cause juste, discrimination liée à la grossesse ou à l'origine, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou encore refus d'embauche sur des bases interdites par la Charte. Les dossiers exigent un travail approfondi d'analyse et de documentation, de nombreux échanges (par téléphone, courriel ou rencontres) et un suivi parfois étalé sur plusieurs mois. Les intervenantes d'ATF conseillent, rédigent des lettres, orientent vers les ressources syndicales lorsque cela est pertinent, et renforcent l'autonomie juridique des femmes dans la gestion de leur dossier.

Un enjeu majeur observé cette année concerne la reconnaissance insuffisante du caractère discriminatoire du harcèlement vécu par les femmes. Un nombre significatif de plaintes déposées à la CDPDJ pour harcèlement discriminatoire ont été réacheminées

vers la CNESST, où elles sont traitées sous l'angle plus général du harcèlement psychologique. Cette requalification, bien qu'administrativement valide, occulte la dimension discriminatoire des faits vécus et prive les femmes concernées d'une reconnaissance complète de leurs droits. Elle engendre aussi un sentiment de frustration et de méfiance vis-à-vis des institutions, accentuant l'isolement et les conséquences psychosociales comme la détresse, le découragement ou l'abandon du processus.

Dans ce contexte, ATF poursuit son travail de veille, d'accompagnement rigoureux et de sensibilisation aux mécanismes d'exclusion systémiques. L'objectif demeure clair : s'assurer que les femmes peuvent faire valoir leurs droits dans un cadre respectueux, informé et sécuritaire, tout en contribuant à faire évoluer les pratiques institutionnelles vers une meilleure reconnaissance des discriminations vécues en emploi.





Volet Promotion des droits (ateliers d'éducation populaire)

En 2024-2025, Action travail des femmes a poursuivi sa mission d'éducation populaire auprès des femmes en animant des ateliers axés sur la défense des droits en emploi, l'égalité professionnelle et les mécanismes de lutte contre la discrimination systémique. Ces activités ont été offertes en collaboration avec des organismes communautaires engagés dans l'insertion socioprofessionnelle, l'accompagnement des femmes immigrantes et la lutte contre les violences.

Les ateliers déployés auprès de 248 personnes dans le cadre de 25 séances ont rejoint un large éventail de participantes, dont plusieurs en situation d'exclusion ou en transition professionnelle. Les thèmes abordés ont été sélectionnés pour répondre aux réalités vécues par les femmes : précarité de l'emploi, discrimination à l'embauche, absence de reconnaissance des qualifications, harcèlement sexuel ou sexiste, et manque d'accès à des filières porteuses.

Chaque séance visait à transmettre des connaissances pratiques et juridiques, tout en ouvrant un espace de discussion critique sur les normes du travail, les recours existants et les conditions d'un emploi digne. ATF conçoit ces ateliers comme des leviers de conscientisation et de transformation, destinés à renforcer le pouvoir d'agir des femmes dans un marché du travail marqué par de fortes inégalités.

Ces ateliers ont été donnés auprès de divers milieux communautaires, notamment Les Petites-Mains, RAFIQ, L'Enjeu – Cap sur l'emploi, Singa Québec, Y des femmes de Montréal, AEIM, Strathmore et le Mouvement contre le viol et l'inceste.

Les thématiques abordées couvraient principalement :

- Les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)
- Les emplois non traditionnels pour les femmes
- Le harcèlement discriminatoire et sexiste en milieu de travail
- La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi : PAÉE

Six ateliers ont été consacrés aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, dans une optique d'information et de déconstruction des barrières à l'embauche dans les institutions publiques. L'objectif principal est de rendre ces mécanismes visibles auprès des femmes concernées, souvent mal informées de leur existence, et de soutenir leur appropriation de ces outils comme leviers de droits.

Les ateliers présentent les obligations légales des employeurs publics, les catégories d'emploi visées par les PAÉE et les modalités concrètes d'accès aux postes. La sensibilisation repose sur les articles 10 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, et un livret explicatif simplifié de la Charte a été distribué pour faciliter la compréhension des enjeux.

Des discussions sur les filières dites « masculines » ont contribué à élargir les perspectives professionnelles des participantes, notamment en lien avec les programmes de formation subventionnés disponibles.

Atelier sur le harcèlement discriminatoire en emploi : Connaître ses droits et agir

Le harcèlement en emploi demeure un frein majeur à la rétention des femmes dans plusieurs milieux, en particulier ceux traditionnellement masculins. Cette année, ATF a animé six ateliers sur le harcèlement discriminatoire, en collaboration avec des organismes spécialisés en employabilité.

Les participantes ont été outillées pour comprendre les différents types de harcèlement, les protections juridiques offertes par l'article 10.1 de la Charte, et les recours disponibles auprès des institutions comme la CNESST et la CDPDJ. Des outils concrets comme le journal de bord ou l'analyse de cas ont aidé à ancrer les apprentissages dans des situations réelles.

Année après année, ces ateliers révèlent une méconnaissance importante des mécanismes de plainte, ce qui renforce l'importance du travail d'information de terrain réalisé par ATF.

Atelier sur les métiers majoritairement masculins : Oser élargir les possibles

Onze ateliers ont été consacrés à la sensibilisation aux métiers non traditionnels pour les femmes. Ce thème, très demandé, vise à remettre en question les freins culturels et structurels à l'entrée des femmes dans les domaines techniques, industriels ou manuels.

Les ateliers abordent les réalités de travail dans ces secteurs (conditions, encadrement, conciliation), les perspectives d'emploi, et les biais encore présents dans les processus de recrutement. Ils offrent un espace de réflexion sur les choix de carrière et sur les stratégies pour contourner les obstacles, notamment à travers les PAÉE ou les programmes de formation ciblée.

Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)

Deux ateliers ont porté sur la reconnaissance des acquis et des compétences, dans le prolongement des travaux d'ATF sur la non-reconnaissance des diplômes étrangers. Ces séances ont été l'occasion de clarifier les mécanismes existants au Québec, notamment la distinction entre la RAC, l'analyse comparative du MIFI et les procédures d'admission dans les institutions scolaires.

Les discussions ont été particulièrement riches, alors que plusieurs participantes étaient directement concernées par des parcours migratoires marqués par la déqualification. Ces activités s'inscrivent

dans un effort plus large pour outiller les femmes immigrantes hautement qualifiées à défendre leurs droits à la reconnaissance professionnelle.

Ateliers en collaboration avec les employeurs assujettis aux programmes d'accès à l'égalité en emploi

Au cours de l'année 2024-2025, ATF a poursuivi ses activités de sensibilisation auprès des employeurs publics assujettis à un programme d'accès à l'égalité en emploi, en organisant neuf ateliers dédiés à la promotion des emplois non traditionnels pour les femmes, dont un en format hybride.

Ces rencontres visent à outiller les femmes sur leurs droits à l'égalité en emploi, à les informer sur les postes visés par les PAÉE, ainsi qu'à créer un espace d'échange critique avec les employeurs institutionnels sur les efforts à déployer pour corriger la sous-représentation persistante des femmes dans plusieurs secteurs.

Voici les collaborations établies cette année :

- Université de Montréal – 24 avril 2024 (28 participantes)
- Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) – 22 mai 2024 (10 participantes)
- Atelier sur le marché caché de l'emploi – 26 septembre 2024 (51 participantes) – activité informative hors-cadre employeur
- Société de transport de Montréal (STM) – 23 octobre 2024 (34 participantes)
- Hydro-Québec – 20 novembre 2024 (30 participantes)
- Sûreté du Québec (SQ) – 12 décembre 2023 (7 participantes)
- Ville de Montréal – 29 janvier 2025 (29 participantes)
- Université de Montréal – 26 février 2025 (28 participantes)
- SPVM (hybride) – 26 mars 2025 (24 participantes)

Le nombre total de participantes s'est élevé à 241. Ces ateliers constituent une action centrale du mandat d'ATF, en soutenant l'obligation légale des employeurs publics de corriger la sous-représentation des femmes. Ils permettent également de mieux faire connaître aux femmes les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE), et de renforcer leur capacité à revendiquer des postes historiquement fermés ou faiblement accessibles, notamment dans les milieux techniques et opérationnels.





Analyse politique non partisane, mobilisation sociale

Concertation

Groupe des Treize (G13)

En 2024-2025, ATF a poursuivi sa participation aux travaux du G13, dans un contexte marqué par une année de transition, de réflexion et de restructuration au sein du regroupement. Ce processus, amorcé collectivement, visait à clarifier le fonctionnement, les rôles respectifs et les orientations politiques à venir du G13.

Malgré cette dynamique interne, plusieurs thématiques ont été discutées et fait l'objet de prises de position concertées au cours de l'année, notamment :

- Le projet de loi 71 sur la réforme de la Loi sur l'aide sociale, pour lequel un mémoire-type a été préparé et déposé, incluant des revendications du G13, notamment sur l'ADS+
- La réflexion stratégique autour d'actions communes à développer, en vue des prochaines élections fédérales
- L'appui au projet de loi C-21 sur le contrôle des armes à feu, notamment en ce qui concerne les dispositions visant les violences conjugales et celles fondées sur le genre

ATF a pris part à ces échanges dans un esprit de collaboration, tout en contribuant aux discussions visant à redéfinir les fondements politiques et opérationnels du G13.

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

ATF a maintenu 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 deux fois par année. Cette instance assure un dialogue régulier entre la société civile et la CDPDJ sur les enjeux systémiques liés à la discrimination et aux inégalités.

En 2024-2025, ATF y a réitéré l'importance d'un ancrage réel de la participation des organismes dans le cadre du renouvellement du plan d'action triennal de la Commission. L'organisme a également fait valoir ses préoccupations quant à la non-conformité de plusieurs plans institutionnels de diversité et d'inclusion au regard de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi.

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

Représentation au Comité consultatif Femmes (CCF)

En 2024-2025, Action travail des femmes (ATF) a poursuivi son engagement actif au sein du Comité consultatif Femmes (CCF), un espace stratégique mis en place pour éclairer les orientations gouvernementales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. ATF a participé à quatre réunions du comité au cours de l'année, en y apportant une expertise issue du terrain et centrée sur les réalités vécues par les femmes que l'organisme accompagne.

Les interventions d'ATF ont mis l'accent sur deux enjeux prioritaires :

- Les barrières à l'intégration et au maintien des femmes dans l'industrie de la construction, malgré les efforts d'ouverture du secteur
- La déqualification professionnelle des femmes immigrantes, aggravée par l'absence de reconnaissance de leurs acquis et compétences

Ces prises de position ont contribué à rappeler que les politiques d'emploi, de formation et d'intégration ne peuvent réussir sans une lecture intersectionnelle des inégalités et sans mesures concrètes de correction. ATF a insisté sur la nécessité de garantir aux femmes un accès réel – et non seulement théorique – à des emplois stables, qualifiés et justement rémunérés.

Dans le prolongement de cet engagement, ATF a également participé à l'encadrement d'une recherche dirigée par l'économiste féministe Ruth Rose, portant précisément sur la déqualification professionnelle des femmes immigrantes. Cette étude, dont la publication est attendue prochainement, vise à documenter rigoureusement les mécanismes structurels à l'origine de cette déqualification, à en mesurer l'ampleur et identifier des leviers d'action. Professeure émérite à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Ruth Rose est reconnue pour son travail sur l'équité salariale, l'économie féministe et la justice sociale.

À travers sa participation au CCF et à cette initiative de recherche, ATF réaffirme son rôle de courroie de transmission entre les réalités vécues sur le terrain et les espaces décisionnels, et poursuit sa mission d'influence pour que les politiques publiques intègrent véritablement les besoins et les droits des femmes les plus marginalisées.

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. Cette année encore, Action travail des femmes (ATF) a pris part aux activités organisées à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, en collaboration avec la Coalition des femmes de La Petite-Patrie, sous le thème « Ensemble, plus fortes que jamais ».

La Coalition a coordonné une soirée festive, militante et intergénérationnelle à l'Espace La Risée, qui rassemblait les groupes membres et leurs militantes dans une ambiance conviviale et engagée. L'événement a proposé :

- une œuvre collaborative de courtépisode féministe en début de soirée
- des prises de parole d'invitées militantes
- un segment d'humour féministe avec Farah Paul et Rafaële Bolduc
- une performance musicale de Zéa Calla
- une table de vente de la librairie féministe L'Euguélonne
- des bouchées, de la danse et des moments de socialisation féministe



Les groupes partenaires de la Coalition incluaient notamment L'Écho des femmes de la Petite-Patrie, Halte la Ressource, Maison Marguerite, Centre N A Rive, La Maisonnée, Le Groupe L'Entre-Gens, RTCPP – Regroupement des Tables de concertation de la Petite-Patrie et ATF.

En parallèle de cette soirée, la Coalition a également formé un contingent lors de la manifestation organisée par le collectif Femmes de diverses origines, dans le cadre de la Marche mondiale des femmes. Le point de départ de la Marche était à la station de métro Beaubien, où les membres de la Coalition se sont donné rendez-vous afin de se joindre à la mobilisation plus large.

Ces actions ont permis de réaffirmer l'importance de la solidarité féministe locale et de renforcer les liens entre les organismes communautaires luttant pour les droits des femmes, dans un esprit festif, revendicateur et intergénérationnel.



Participation au 20^e anniversaire du Conseil des Montréalaises

En 2024-2025, Action travail des femmes (ATF) a participé aux activités entourant le 20^e anniversaire du Conseil des Montréalaises, une instance consultative de la Ville de Montréal qui joue un rôle déterminant dans l'avancement des droits des femmes à l'échelle municipale.

À cette occasion, ATF a formulé un vœu politique clair :

Que la Ville de Montréal réaffirme son engagement envers l'égalité réelle en emploi, en assurant la pleine conformité de ses plans d'accès à l'égalité aux exigences de la Loi, et en corrigeant les effets d'invisibilisation générés par la méthodologie actuelle de la CDPJ — en particulier pour les femmes cols bleus, les pompières et les policières.

Ce vœu s'inscrit dans une relation constante et constructive entre ATF et le Conseil des Montréalaises, que l'organisme considère comme un partenaire essentiel dans la défense des droits des femmes au niveau local. ATF a toujours salué le rôle du Conseil comme passerelle entre la société civile et les instances municipales, et appuie ses efforts pour faire progresser l'égalité dans toutes les sphères de la vie urbaine.

À travers sa participation à cet anniversaire, ATF a réaffirmé son attachement profond au Conseil des Montréalaises, en soulignant l'importance de préserver cet espace autonome de réflexion et de recommandation, qui peut influencer sur les politiques publiques montréalaises au bénéfice de toutes les femmes — et en particulier de celles qui sont les plus marginalisées sur le marché du travail.



Première soirée de mobilisation des femmes cols bleus – Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal

Le 24 octobre 2024, Action travail des femmes (ATF) a pris part à la première soirée de mobilisation féminine, organisée par le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, en collaboration avec le Conseil des Montréalaises. Cette initiative inédite visait à mettre en lumière les réalités des femmes cols bleus de la Ville de Montréal, une réalité encore trop souvent ignorée des discours institutionnels sur l'égalité en emploi.

L'événement, tenu dans une atmosphère chaleureuse et combative, a rassemblé une centaine de travailleuses autour de discussions franches sur leurs conditions de travail, les défis liés à la conciliation travail-famille, et leur place dans un secteur historiquement masculin. Le Conseil des Montréalaises, en partenariat avec ATF, a profité de l'occasion pour présenter les résultats préliminaires d'un avis en cours portant spécifiquement sur la condition des femmes cols bleus.

Cette étude, menée en partenariat et dont la publication est prévue en 2025, vise à documenter les obstacles systémiques à leur embauche, à leur rétention et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Cette première soirée a constitué un jalon significatif dans la reconnaissance des femmes cols bleus comme actrices à part entière du service public municipal, et confirme la nécessité de maintenir des espaces de mobilisation et de dialogue à leur image, portés par leurs expériences concrètes et leur engagement.



Défense collective des droits

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

1. Une refonte méthodologique controversée

Depuis la publication du rapport triennal 2016–2019 de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 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) suit de près les modifications structurelles et administratives qui ont transformé les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

La nouvelle méthodologie adoptée par la CDPDJ a soulevé de sérieuses préoccupations. En remplaçant l'analyse par type d'emploi spécifique par une approche fondée sur des moyennes de grappes d'emplois, la Commission a contribué à brouiller la lecture des données et à diluer la portée des cibles femmes. Cette méthodologie a notamment conduit à une invisibilisation marquée des femmes cols bleus, des policières municipales et des pompières, pourtant historiquement sous-représentées.

La Ville de Montréal illustre cette dérive. Selon la nouvelle logique de regroupement des emplois, le poste de pompier est désormais classé sous une catégorie générique qui inclut des emplois largement féminisés, ce qui efface mécaniquement la sous-représentation structurelle des femmes dans ce métier. Alors même que la Ville accuse un déficit de 28 % de pompières – soit 457 embauches féminines nécessaires pour atteindre l'équilibre – la cible fixée par la CDPDJ a été réduite à une exigence quasi symbolique.

En réponse, ATF a multiplié les démarches formelles, notamment en 2022, en sollicitant une audience auprès du ministre de la Justice dans le cadre des consultations quinquennales sur la Loi. Ces efforts visaient à faire reconnaître les impacts concrets de cette méthodologie sur l'effectivité des PAÉE et à préserver l'esprit initial de la Loi : corriger la sous-représentation réelle dans les institutions publiques.

2. Une victoire juridique pour l'accès aux données

Dans la continuité de son travail de veille, ATF a engagé une démarche juridique majeure pour garantir un accès aux données nécessaires au suivi des PAÉE. Depuis 2022, l'organisme constatait un resserrement marqué de la diffusion des données sur les cibles femmes, notamment par catégorie d'emploi. Ce retrait d'information publique a gravement limité la capacité d'analyse indépendante tout en rendant impossible tout suivi rigoureux, et ce manque de transparence s'est révélé dans la foulée des modifications méthodologiques appliquées par la CDPDJ dans le cadre des PAÉE.

Face à cette opacité croissante, ATF a déposé une demande d'accès à l'information, puis une plainte officielle à la Commission d'accès à l'information (CAI). Représentée par le cabinet Grey Casgrain s.e.n.c., ATF a défendu son droit d'obtenir les données détaillées nécessaires à la reddition de comptes. En 2024-2025, la juge de la CAI a ordonné à la CDPDJ de transmettre l'ensemble des informations demandées.

Cette victoire discrète, mais déterminante, réaffirme que l'accès aux données sur l'égalité en emploi est un droit fondamental et non une faveur administrative. Elle constitue un précédent favorable pour l'ensemble des organismes de défense des droits, ainsi que pour les citoyennes et citoyens souhaitant accéder à ces informations.

À travers cette action, ATF confirme son rôle de vigie indépendante et sa capacité à défendre, avec rigueur et constance, les droits collectifs des femmes dans des dossiers complexes, souvent peu visibles, mais structurants.

3. Un rôle actif au Comité de travail PAÉE de la CDPDJ

En parallèle de son travail de veille et de ses démarches judiciaires, ATF a poursuivi son engagement au sein des espaces de concertation institutionnelle. En 2023-2024, l'organisme a maintenu une présence soutenue au sein du Comité de travail PAÉE de la CDPDJ, dédié aux femmes occupant des emplois de direction, des postes professionnels ou des métiers traditionnellement masculins.

Cette instance, créée en 2022, vise à enrichir les réflexions de la Commission par des expertises issues du terrain et des milieux de défense des droits. ATF a pris une part active aux quatre rencontres tenues cette année, centrées notamment sur l'analyse des effets de la méthodologie de regroupement des emplois sur les données statistiques, et sur la nécessité d'une approche intersectionnelle dans l'élaboration et le suivi des PAÉE.

Les travaux de cette année ont principalement porté sur les consultations menées par la CDPDJ en vue de la publication de son prochain rapport thématique sur « les femmes et l'accès à l'égalité », qui devrait paraître en 2025. ATF y a souligné les lacunes persistantes dans l'application de la Loi, et l'incapacité des nouveaux outils méthodologiques à corriger la sous-représentation réelle des femmes dans plusieurs catégories d'emplois publics.



Ce cycle de concertation a également été marqué par une avancée notable : la Ville de Montréal, après avoir mené ses propres analyses, a appuyé la position défendue par ATF concernant les effets d'invisibilisation induits par la méthodologie actuelle de la CDPDJ, en particulier pour les femmes occupant des emplois dits « cols bleus ». Cette prise de position confirme l'importance d'un dialogue soutenu entre la société civile et les institutions publiques pour défendre une interprétation rigoureuse de la Loi sur l'accès à l'égalité.

Enfin, ATF a insisté, tout au long de l'année, sur la nécessité d'un suivi rigoureux de l'implantation du PAÉE de la Commission de la construction du Québec (CCQ), revenant à plusieurs reprises sur ce sujet lors des échanges. L'organisme y voit un test important de la capacité de la CDPDJ à assurer une surveillance effective dans un secteur historiquement fermé aux femmes.



Enjeux spécifiques

Reconnaissance des acquis et des compétences – Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes

Mise en place d'une concertation permanente : un acquis structurant du projet

L'un des résultats les plus déterminants du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes*, mené par Action Travail des Femmes (ATF) entre 2021 et 2024, avec l'appui du ministère Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), a été la création d'une concertation permanente intersectorielle dédiée à cette problématique.

Cette concertation est le prolongement d'une démarche entamée dès 2021 par ATF, et représente l'aboutissement d'une revendication centrale portée de longue date, en collaboration avec le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ). Elle a pour mission de garantir un espace structuré, durable et indépendant de dialogue, de suivi et de co-construction de solutions pour éliminer les obstacles systémiques qui entravent la reconnaissance des qualifications étrangères des femmes immigrantes.



Cette instance permanente vise notamment à :

- Assurer une veille continue sur les politiques publiques et les pratiques institutionnelles liées à la reconnaissance des diplômes étrangers
- Offrir un cadre commun de mobilisation, de concertation et de formulation de recommandations, en s'appuyant sur le cahier revendicatif produit dans le cadre du projet
- Renforcer les capacités d'action collective des partenaires communautaires, académiques, syndicaux et institutionnels

Le mandat de la concertation repose sur l'organisation d'activités conjointes, l'animation d'un réseau élargi d'acteurs engagés, et la coordination d'un plan d'action triennal en lien avec les recommandations issues du projet. Il s'agit également de maintenir la pression politique et institutionnelle afin que les changements engagés deviennent pérennes, et qu'ils soient intégrés aux pratiques régulières des ministères concernés.

Des avancées concrètes comme le projet pilote de certification des diplômes étrangers universitaires initié par le ministère de l'Enseignement supérieur, ou encore la mise à jour de la Politique d'Éducation des adultes actuellement en cours, sont directement liées aux travaux menés dans le cadre de cette concertation et font l'objet d'un suivi par l'instance.

La mise en place de cette concertation permanente constitue sans conteste un acquis majeur et structurant du projet. Elle offre un levier stratégique durable pour poursuivre les actions entreprises, élargir les alliances, et renforcer l'impact des revendications féministes en matière de reconnaissance des acquis et des compétences. À travers elle, les voix des femmes immigrantes continuent de se faire entendre dans un cadre collectif ancré et mobilisateur.

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

Dans le cadre d'appel à projets lancé par le ministère Femmes et Égalité des genres Canada, ATF a soumis un projet qui a reçu une réponse favorable. Il s'intitule *Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail*. À la suite d'un retard de financement, ce projet, qui aurait dû commencer en avril 2024, a finalement débuté officiellement en juin 2024. Il prendra fin en avril 2027.

Ce projet concentre ses efforts sur la critique des mécanismes actuels de plaintes et de protection des victimes de harcèlement discriminatoire en emploi, en vue de réformes législatives. En plus du développement d'un cadre revendicatif, nous plaçons pour des changements législatifs qui traiteront le harcèlement sexiste et raciste comme une problématique distincte du harcèlement psychologique.

Les premiers mois du projet ont été consacrés à la mobilisation des partenaires. ATF a conclu une entente avec Juripop, qui est désormais en charge de la rédaction d'un avis juridique, structuré autour d'une question centrale : Quels sont les impacts de la réforme de 2018 de la LNT en matière d'accès à la justice ? La rédaction de l'avis juridique devrait être terminée autour du 15 mai 2025. Celui-ci constitue la base sur laquelle ATF bâtira ses recommandations.



L'objectif principal du projet étant de mobiliser activement les groupes de femmes et les organismes de défense des droits, un comité a été formé à cette fin, qui accompagnera le projet jusqu'à son terme. Son rôle est essentiellement consultatif. Il est composé des organismes suivants : le GAIHST, l'Afeas, le RQCALACS, Au bas de l'échelle et Juripop. Après une première réunion préliminaire en octobre 2024, le comité s'est ensuite réuni deux fois, en décembre 2024 et en mars 2025. Lors de ces comités, les organismes ont pu prendre connaissance du travail

de Juripop sur l'avis juridique. Ils ont également eu l'occasion de partager leurs retours et leur expertise en matière d'accessibilité à la justice. Des revendications ont déjà commencé à émerger de ces échanges.

Le prochain objectif sera de sensibiliser le grand public, les décideurs politiques et les médias aux enjeux liés au harcèlement discriminatoire en emploi, en mettant en lumière les conséquences de l'adoption du projet de loi no 176 en 2018. Un premier communiqué de presse a été diffusé le 6 février 2025 afin d'annoncer le début du projet. Un mini-site dédié au projet va prochainement être créé. Il sera suivi plus tard par une campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux.

Le projet *Accessibilité à la justice pour les femmes victimes de harcèlement discriminatoire au travail* vise à sensibiliser, mobiliser, plaider et agir collectivement avec d'autres organismes pour lutter contre le harcèlement discriminatoire en emploi, améliorer le cadre légal et promouvoir une société plus équitable pour toutes les femmes.

JURIPOP

DESCRIPTION DU MANDAT

1. Recenser les mécanismes et les recours en lien avec le harcèlement sexuel au travail

- Résumer l'ensemble des recours
- Établir une liste d'avantages et inconvénients

2. Collecte de donnée visant à nourrir l'avis juridique

- Faire une recherche de jurisprudences
- Analyser les conséquences recensées du harcèlement sexuel sur les personnes victimes

3. Rédiger un avis juridique

- Analyse systémique au cœur de la réflexion
- Hypothèse de perte de droits lorsque la question du harcèlement sexuel est traitée par le CNESST sous le chapeau du harcèlement psychologique
- La question du double recours : Existe-t-il une perte de droits en l'absence d'une plainte à la CDPD?

4. Participer aux rencontres de comité

- Faire un suivi de l'avancement des travaux
- Alimenter des synthèses lors de différentes rencontres



ATF était présente

18-04-2024 → Salon de l'emploi et de la formation continue – Palais des congrès – Rencontre avec des employeurs publics L'Événement Carrières

23-05-2024 → Formation « Éducation populaire autonome 2.0 » CPRF – Carrefour de participation, ressourcement et formation

27-05-2024 → Formation en écoute active Écoute Entraide

08-07-2024 → Séance d'information sur la campagne « Pousse, mais poussettes égales ! » Mouvement Action Chômage (MAC) de Montréal

18-07-2024 → Séance informative pour les demandeurs d'asile CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CCOMTL)

10-09-2024 → Atelier « La fin d'emploi : démission, congédiement et licenciement » CNESST

01-10-2024 → Portes ouvertes Femmes du monde à Côte-des-Neiges

02-10-2024 → Atelier « Les motifs de plaintes en matière de normes du travail » CNESST

07-11-2024 → Les grands rendez-vous de la CNESST – Palais des congrès de Montréal CNESST

14-11-2024 → Kiosque étudiant Étudiant-e-s HEC

27-11-2024 → Atelier « Optimiser la recherche d'emploi » CAE – Canadian Aviation Electronics & Dress for Success

03-12-2024 → Atelier « Démystifier le harcèlement psychologique ou sexuel au travail » CNESST

28-01-2025 → Webinaire « Inégalités et droits bafoués, c'est assez ! » MÉPACQ – Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec

04-02-2025 → Rencontre « Construire des ponts, pas des murs ! » Ville de Québec

06-02-2025 → Atelier « Racisme au travail » CDPDJ

12-02-2025 → Rendez-vous express de l'emploi Le Quartier de l'emploi – Le Coffre & Droit à l'emploi

13-02-2025 → Salon « Perspective de vie et d'emploi à Saint-Hyacinthe » Technopole Saint-Hyacinthe

18-02-2025 → Webinaire Immigr'Action : Créer des connexions, recrutement inclusif et intégration humaine APE – À propos

18-02-2025 → Atelier « Normes du travail », animé par Judith Mena CNESST

20-02-2025 → Manif-action : Journée mondiale de la justice sociale FRACA – Front régional d'action communautaire autonome

27-02-2025 → Atelier sur la Loi (PL42) sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail FDNS – Front de défense des non syndiqués-es & Illusion Emploi de l'Estrie

06-03-2025 → Atelier « Égalité entre les genres : comprendre le sexisme au travail pour le dépasser » CDPDJ

06-03-2025 → Séance d'information sur la campagne « Pousse, mais poussettes égales ! » MAC de Montréal

25-03-2025 → Webinaire « L'impact des biais inconscients sur la discrimination approche à grands pas » CDPDJ



ATF dans les médias

- La déqualification professionnelle des immigrantes : une discrimination systémique, la GAZETTE DES FEMMES, janvier 2025 (<https://gazettedesfemmes.ca/24952/la-dequalification-professionnelle-des-immigrantes-une-discrimination-systemique/>)
- Femmes immigrantes : des talents cachés derrière des barrières, LES AFFAIRES, juin 2024 (<https://www.lesaffaires.com/dossiers/penurie-de-talents-des-entreprises-proactives-2/femmes-immigrantes-des-talents-cachees-derriere-des-barrieres-2/>)
- Une entreprise d'aménagement paysager commercial appartenant à une femme remporte un prix lors d'une conférence – TORONTO, le 2 décembre 2024 /CNW (<https://www.newswire.ca/news-releases/woman-owned-commercial-landscaping-company-wins-award-at-national-conference-870768506.html>)
- Le PL 51 : Quand la modernité des chantiers rime avec diversité et instrumentalité par Laurence Hamel-Roy, Katia Atif, ESPRIT LIBRE' Avril 2024 | Opinions (<https://www.lespritlibre.org/author/katia-atif/>)



ATF en ligne!

Quelques données sur nos médias sociaux pour l'année 2024-2025

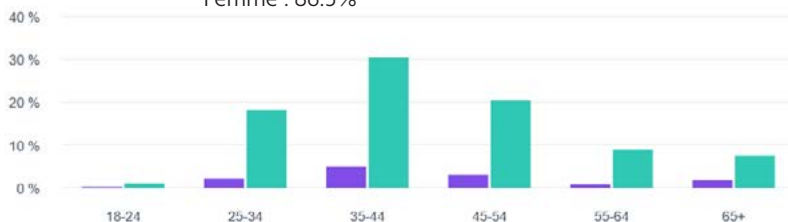


Cette année, 25 actualités et annonces ont été publiées sur notre [compte Facebook](#). De plus, 10 publications d'activités ont obtenu 884 clics vers nos annonces d'événements. Au 31 mars 2025, 2 084 personnes étaient abonnées, soit 143 de plus que l'année dernière. Il s'agit de femmes dans 87,00 % des cas, majoritairement âgées de 25 à 54 ans. Elles vivent pour 1 032 d'entre elles à Montréal (885), Québec (80) ou Laval (67).

Âge et genre

Hommes : 13.5%

Femme : 86.5%



Sur [LinkedIn](#), 14 annonces ont été publiées pour 484 personnes abonnées qui résident dans la grande région de Montréal pour 67,6 % d'entre elles, soit 90 de plus que l'an dernier.



Suite au virage controversé qu'Elon Musk a donné à X, nous avons fermé notre compte le 11 février 2025. Il comptait alors 1719 personnes abonnées. Depuis mars 2012, 5 216 tweets y ont été publiés.



Enfin, concernant notre [site Internet](#), un rapport et 12 actualités ont été publiés, dont 10 invitations à des événements.

Lieu

Villes

Pays

Montréal, QC	885
Québec, QC	80
Laval, QC	67
Longueuil, QC	49
Sherbrooke, QC	26
Terrebonne, QC	21
Brossard, QC	19
Gatineau, QC	19
Trois-Rivières, QC	16
Saint-Jérôme, QC	14



MERCI À NOS PARTENAIRES

Canada



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Centraide

Québec



Au
bas de
l'éche



À LA DÉFENSE
DES PERSONNES
NON SYNDIQUÉES

Afeas

ASSOCIATION FÉMINISTE
D'ÉDUCATION ET
D'ACTION SOCIALE



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

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

www.atfquebec.ca