

ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ

Accès et maintien au travail

PLATEFORME DE RECOMMANDATIONS

Recherche, analyse et rédaction

Pascalie Di Stavolo, responsable de projet, CIAFT

Soutien au projet

Anya Benkharfallah, CIAFT
Colette Cummings, CIAFT
Valérie Gilker Létourneau, CIAFT
Marianne Lapointe, CIAFT

Cindy Nina Loire, CIAFT
Béatrice Monfette, CIAFT
Aimée You, CIAFT

Groupes concertés

Accès-Travail-Femmes (ATF) · Assemblée des groupes de femmes d'interventions régionales (AGIR) · Association féministe d'éducation et d'action sociale (AFEAS) · CALACS Entre Elles · Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie (CJE Jamésie) · Carrefour jeunesse-emploi Memphrémagog - Villa Pierrot · Centre De Femmes Les Elles du Nord (CFEN) · Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (CIPL) · Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) · Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire · Centre d'orientation et formation pour femmes en recherche d'emploi (COFFRE) · Centre Lanaudière d'emploi pour femmes (C.L.E.F.) · Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ) · ConcertAction Femmes Estrie (CAFE) · Connexion Emploi ressources femmes · Dimension Travail · Entraide Sein-Pathique · Étape Emploi · Femmes de Mékinac · Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST) · La Débrouille · L'Enjeu cap sur l'emploi · Le Pont · Maison Le Far · Ma place au travail (MPAT) · Option Femmes · Partance · Place à l'emploi · Récif 02 - Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean · Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF) · Service externe de main-d'œuvre (SEMO) Le Jalon · Service Intégration Travail Outaouais - SITO · Services intégrés pour l'emploi (SIE) · Table de concertation des groupes de femmes du Bas-Saint-Laurent · Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) · Table de concertation féministe Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Groupes consultés

- Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF)
- Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU)
- Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM)

Graphisme

Célia Ruel

Révision linguistique

Johanne Thibault

Remerciements

Merci aux travailleuses et travailleurs des groupes mentionnés pour leur participation aux concertations. Votre expertise et votre collaboration ont été essentielles à la réalisation de ce projet. Merci également à nos partenaires ainsi qu'à l'équipe du CIAFT pour leur appui soutenu et leur précieuse contribution.

ISBN 978-2-9824017-2-3

Décembre 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2025

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Ce projet a été financé par la Fondation Lucie et André Chagnon.

INTRODUCTION

Le projet Ensemble pour l'égalité : accès et maintien au travail, a été réalisé dans un contexte de crises plurielles. La pandémie de la COVID-19 a eu des impacts significatifs sur les femmes au Québec, exacerbant des inégalités préexistantes. La précarité vécue dans plusieurs secteurs à forte majorité féminine a été mise en lumière : elles ont été nombreuses à perdre leur emploi, notamment dans des secteurs précaires, ou encore à devoir quitter en raison d'une charge accrue de travail domestique et de soins, engendrée entre autres par la fermeture des écoles et des services de garde. En outre, le confinement a intensifié les situations de violence entre partenaires intimes, qui touchent davantage les femmes. Les inégalités exposent également les femmes de manière accrue à la crise du logement et à la pauvreté, particulièrement dans la situation économique actuelle, ce qui accentue les difficultés d'insertion et de maintien en emploi. Pour lutter contre ces inégalités, les organismes à but non lucratif (OSBL) féministes du milieu communautaire se révèlent d'une importance capitale, se trouvant au premier plan face à ces enjeux et agissant concrètement et directement sur ceux-ci.

Dans le cadre du projet, nous nous sommes entretenues avec plus d'une trentaine d'organismes situés à travers le Québec. Parmi eux, des centres pour femmes, des maisons d'hébergement, des tables de concertation féministes, des organismes de défense des droits et des organismes d'aide à l'emploi et d'insertion professionnelle, travaillant avec et pour les femmes. Motivées par la lutte pour l'égalité et pour le bien-être de leur communauté, les travailleuses qui œuvrent dans ces OSBL sont des agentes déterminantes, développant des approches et des initiatives personnalisées et adaptées, qui permettent de venir en aide et de soutenir des

milliers de femmes chaque année. Grâce à leur collaboration, il a été possible lors de rencontres de concertation, d'identifier les obstacles et besoins présents relativement à l'accès et au maintien au travail des femmes. À partir de leur expertise, des revendications visant à lutter contre les inégalités et à améliorer l'autonomie économique des femmes ont été formulées. Ces recommandations reposent sur une analyse rigoureuse des conditions d'accès, de maintien et de progression en emploi des femmes, et sur les réalités exprimées par les actrices communautaires et la recension de données probantes. Elles visent à transformer en profondeur les structures qui perpétuent les inégalités économiques, tout en offrant des solutions réalisables, fondées sur les besoins réels.

Il convient de souligner que les revendications énoncées dans le présent document ne sont en rien inédites. Les enjeux abordés sont connus et amplement documentés, et des organismes ont à maintes reprises exprimé leurs préoccupations et avancé des solutions. Toutefois, tant que l'égalité de fait n'en est pas un, il devient nécessaire de réitérer ces demandes. Penser l'autonomie économique des femmes de manière systémique permet de mettre en lumière la façon dont les obstacles s'imbriquent et se renforcent, de saisir la portée transversale des enjeux, et ainsi de porter une voix forte et cohérente auprès des instances décisionnelles. Dans un monde qui rappelle sans cesse que les droits des femmes ne sont jamais acquis, il est plus que jamais vital d'exiger des transformations structurelles, systémiques et culturelles. Au CIAFT, nous sommes convaincues que l'autonomie économique des femmes constitue un levier incontournable pour y parvenir.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

-
01. Agir sur les fondements des inégalités de genre avec l'ADG+
 02. Lutter contre les discriminations envers les femmes immigrantes, autochtones et racisées
 03. Répondre à la pénurie de places en services de garde et transformer les conditions d'un travail de *care*
 04. Assurer l'accès à un logement « abordable », sécuritaire et adapté, une nécessité pour pouvoir travailler
 05. Combattre l'insécurité alimentaire
 06. Prévenir et reconnaître les impacts de la violence entre partenaires intimes sur l'emploi
 07. Améliorer l'accès à la justice et renforcer les droits en milieu de travail
 08. Intégrer pleinement la santé des femmes dans les politiques d'emploi et de santé publique
 09. Améliorer la mobilité, une condition d'accès à l'emploi
 10. Reconnaître les organismes féministes comme infrastructure essentielle à la réalisation de ces différents moyens, et donc, à l'égalité, avec un financement de 7 000 000 \$

Agir sur les fondements des inégalités de genre avec l'ADG+



Mise en contexte

Les stéréotypes de genre et la division genrée du travail perpétuent une répartition inégale des rôles sociaux dès le plus jeune âge, influençant durablement les trajectoires scolaires, professionnelles et économiques des femmes. Ces dynamiques systémiques structurent l'accès à l'éducation, au travail, aux postes de pouvoir et à la reconnaissance économique, contribuant au maintien de rapports sociaux inégalitaires et favorisant la perpétuation de violences envers les femmes, y compris en contexte de travail.

Pour rompre avec cette reproduction sociale des inégalités, il est impératif d'intervenir en amont, au cœur des mécanismes de socialisation, de formation et des politiques publiques, qui organisent les rapports sociaux et l'économie. Cela implique de transformer les normes éducatives, les contenus de formation, et les cadres législatifs qui structurent la répartition du travail et la rémunération. Dans cette perspective, l'analyse différenciée selon les genres intersectionnelle (ADG+) constitue un outil essentiel : elle permet non seulement de mettre en lumière les inégalités entre les femmes et les hommes, mais aussi de tenir compte d'autres facteurs comme l'âge, l'origine ou le handicap, afin d'agir sur les causes systémiques et proposer des solutions mieux adaptées aux réalités complexes et plurielles. Si intégrée dans l'ensemble des institutions publiques (gouvernement, ministères, organismes gouvernementaux tels que la CNESST, établissements publics comme les écoles, etc.), chaque décision, chaque programme et chaque service contribuerait à réduire les inégalités, plutôt que de les reproduire.

Moyens possibles

1.1

Intégrer l'égalité de genre dans les programmes éducatifs

- Le curriculum actuel perpétue les rôles genrés et l'école est l'un des lieux où s'enracinent les stéréotypes.
- Une approche transversale permettrait d'agir à la racine des inégalités.

1.2

Renforcer l'équité salariale

- Les écarts salariaux persistent malgré la Loi actuelle.
- L'autonomie économique des femmes passe par une rémunération juste et équitable, notamment entre les secteurs à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine

1.3

Appliquer l'ADG+ de façon transversale dans toutes les sphères gouvernementales

- Les politiques neutres en apparence reproduisent souvent les inégalités.
- L'ADG+ permet de tenir compte des réalités croisées vécues par les femmes.

Lutter contre les discriminations envers les femmes immigrantes, autochtones et racisées



Mise en contexte

Les femmes immigrantes, racisées et réfugiées sont confrontées à une combinaison de barrières systémiques racistes : déqualification, critères d'admissibilité à certains programmes rigides, absence de reconnaissance des diplômes et de l'expérience, discrimination en emploi, violences directes.

Malgré une scolarisation souvent supérieure à la moyenne, les femmes immigrantes sont trop souvent sous-payées, surqualifiées pour les postes occupés, et sont plus susceptibles de subir des violences en milieu de travail.

Les politiques publiques doivent cesser de fragmenter les parcours d'insertion et reconnaître la pluralité des réalités vécues.

Moyens possibles

2.1

Abolir les permis de travail fermés

- Les permis fermés limitent la liberté de changer d'emploi.
- Ils accentuent l'exploitation et la vulnérabilisation.

2.2

Réformer le curriculum d'histoire du Québec

- L'exclusion des récits des communautés immigrantes, noires et autochtones invisibilise des pans entiers de l'histoire du Québec.
- Intégrer ces perspectives est essentiel pour lutter contre le racisme et favoriser une réelle égalité.

2.3

Mettre fin à la déqualification

- La non-reconnaissance des diplômes contribue à la déqualification.
- Un processus plus juste et transparent permettrait une meilleure reconnaissance des compétences et expériences.

Répondre à la pénurie de places en services de garde et transformer les conditions d'un travail de *care*



Mise en contexte

Les services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) sont essentiels à l'autonomie économique des femmes, à la conciliation et à l'égalité des chances. Pourtant, la pénurie de places, les coûts élevés qu'elle engendre, l'inaccessibilité pour certaines familles et les conditions de travail dévalorisantes des éducatrices, fragilisent l'ensemble du système.

Ce secteur, historiquement féminisé et faiblement rémunéré, mérite une reconnaissance à la hauteur de son importance sociale. La pénurie de places représente un obstacle de première ligne qui se dresse entre les mères et le marché de l'emploi. Il faut donc garantir un accès universel aux SGEE, améliorer les conditions de travail des éducatrices, et assurer une vision inclusive, intersectionnelle et régionale du réseau.

En chiffres

- Enfants en attente d'une place au 30 septembre 2024 : **29 683**
- Retour incomplet au travail après congé : **68 % des femmes**
- 1 famille sur 4 en attente cumule des dettes. Pertes moyennes de revenu brut : **+25 000 \$**
- Départs des éducatrices : **≈ 10 par jour.**

Moyens possibles

3.1

Faire des SGEE un droit protégé par la loi

- L'intégration des SGEE dans la loi assurerait un accès universel.
- Cela permettrait de corriger des inégalités régionales et favoriserait la cohésion sociale.

3.2

Bonifier les conditions des éducatrices

- Les conditions de travail médiocres freinent le recrutement et la rétention.
- Revaloriser ces métiers est essentiel à la qualité des services.

3.3

Créer une loi-cadre pour la conciliation

- De nombreuses femmes doivent quitter leur emploi faute de place en garderie.
- Une loi-cadre donnerait une base commune aux milieux de travail et d'éducation.

Assurer l'accès à un logement « abordable », sécuritaire et adapté, une nécessité pour pouvoir travailler



Mise en contexte

Le logement est un déterminant central de l'employabilité et de l'autonomie économique. Pourtant, les femmes, en particulier les mères monoparentales, les femmes immigrantes, autochtones, en situation de handicap ou victimes et survivantes de violence, sont touchées de manière disproportionnée par la crise du logement.

L'insuffisance de logements sociaux, la discrimination dans l'accès, les coûts excessifs et le manque d'adaptabilité créent des situations de précarité majeures. Un logement inadéquat peut compromettre l'accès au travail, la stabilité résidentielle, la sécurité et la santé.

Il est urgent de garantir le droit au logement pour toutes les femmes, en agissant sur le financement, la réglementation et la planification territoriale.

En chiffres

- Familles en attente d'un logement social au Québec : **+34 000**
- **Loyer >30 %** du revenu = risque pour les besoins essentiels
- **+25 %** des ménages locataires allouent une proportion **excessive** au paiement du loyer.
- Pour certains ménages, cette proportion **dépasse 50 %**.

Moyens possibles

4.1

Construire 10 000 logements sociaux par an

- Le manque de logements sociaux pousse les femmes à la précarité et compromet leur sécurité en situation de violence entre partenaires intimes.
- Des investissements massifs sont nécessaires pour répondre aux besoins.

4.2

Revoir les critères pour les suppléments au loyer

- Les critères actuels excluent des femmes en situation de vulnérabilité.
- Les ajuster permet un accès équitable au logement.

4.3

Encadrer les hausses de loyers

- Les hausses abusives de loyers aggravent la pauvreté.
- Un encadrement protège les locataires les plus à risque.

Combattre l'insécurité alimentaire



Mise en contexte

L'insécurité alimentaire est aussi une conséquence directe de la hausse des loyers et du coût de la vie. Elle touche de plein fouet les femmes à faible revenu, en particulier les mères monoparentales et les femmes travaillant à temps partiel ou au salaire minimum. Se nourrir devient un défi quotidien pour des milliers d'entre elles, portant atteinte à leur santé, leur capacité à travailler, et leur dignité.

Il est nécessaire de reconnaître le droit à une alimentation saine et suffisante comme un pilier de l'autonomie économique et d'agir sur ses causes structurelles.

Moyens possibles

5.1

Financer de façon pérenne l'aide alimentaire

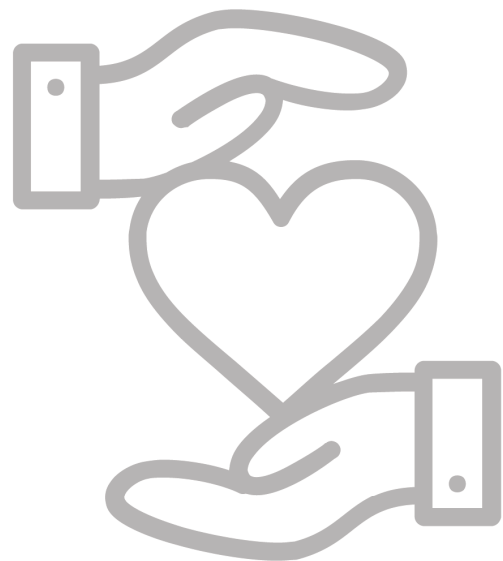
- L'aide alimentaire est essentielle pour la survie de nombreuses femmes.
- Un financement stable assure la continuité des services.

5.2

Instaurer un contrôle des prix des aliments

- Le coût des aliments est disproportionné par rapport aux revenus bas.
- Une régulation des prix garantirait une alimentation accessible, pour la santé de toute personne.

Prévenir et reconnaître les impacts de la violence entre partenaires intimes sur l'emploi



Mise en contexte

La violence entre partenaires intimes est un obstacle majeur à l'emploi et à l'autonomie économique des femmes. Elle affecte leur santé physique et mentale, peut les pousser à quitter leur emploi, nuit à leur stabilité résidentielle et engendre des coûts financiers majeurs.

Trop souvent, les politiques publiques et les milieux de travail ne prennent pas en compte l'impact concret de ces violences sur le maintien en emploi. Il est urgent de reconnaître ces liens, de financer adéquatement les ressources d'aide, de renforcer la prévention en milieu de travail, et de réformer les programmes d'indemnisation pour qu'ils soutiennent réellement les femmes.

Moyens possibles

6.1

Modifier les exigences en prévention de la LSST

- Les milieux de travail ne sont pas tenus de prévenir la violence entre partenaires intimes.
- Une obligation légale protégerait les femmes en emploi.

6.2

Réformer l'IVAC pour une indemnisation juste et rapide

- Le programme IVAC est difficilement accessible et incomplet.
- Une réforme garantirait un soutien rapide, juste et adapté.

6.3

Introduire une éducation préventive à l'égalité et aux relations saines

- L'éducation préventive favorise des relations saines dès le jeune âge.
- Cela réduit les risques de violence future.

Améliorer l'accès à la justice et renforcer les droits en milieu de travail



Mise en contexte

Les mécanismes actuels d'accès à la justice sont souvent inaccessibles, complexes et mal adaptés aux réalités des femmes, particulièrement dans les milieux non syndiqués, et particulièrement pour les travailleuses immigrantes, plus exposées aux abus et confrontées à davantage d'obstacles.

Le manque d'accompagnement, l'absence de représentation juridique gratuite et de qualité, la faible littératie juridique et l'insuffisance de sensibilisation de personnes mandatées, notamment par la CNESST, par exemple dans les cas de harcèlement sexuel, creusent les inégalités systémiques.

Il est nécessaire de démocratiser l'accès à la justice, de sécuriser les recours et de renforcer les protections individuelles et collectives.

Moyens possibles

7.1

Introduire des mécanismes participatifs dans les milieux non syndiqués

- Dans les milieux non syndiqués, l'accès aux espaces de dialogue et d'influence est limité.
- Des mécanismes participatifs renforceraient le pouvoir d'agir des travailleuses et travailleurs.

7.2

Développer la littératie juridique par l'éducation scolaire et l'action communautaire

- Une compréhension des droits et recours en amont est nécessaire pour prévenir les violences en milieu de travail.
- Les organismes communautaires jouent un rôle central dans l'exercice des droits.

7.3

Renforcer l'accessibilité et l'efficacité de la CNESST

- Le manque de représentation de qualité rend les démarches en médiation inévitables.
- L'accès à l'information et à une représentation adéquate, adaptée aux réalités culturelles, linguistiques et aux besoins spécifiques des personnes, est essentiel pour garantir une véritable égalité d'accès à la justice.

Intégrer pleinement la santé des femmes dans les politiques d'emploi et de santé publique



Mise en contexte

La santé physique, mentale et reproductive des femmes est trop souvent ignorée dans les politiques d'emploi, malgré ses effets majeurs sur l'accès, le maintien et la progression professionnelle.

Des réalités comme la ménopause, la santé menstruelle, les troubles gynécologiques ou la santé mentale demeurent taboues ou invisibles. Ces enjeux peuvent entraîner des absences, de l'auto-exclusion ou une baisse de rendement, avec des conséquences économiques importantes pour les femmes.

Reconnaître ces réalités dans les lois du travail et les politiques publiques est essentiel à l'égalité réelle.

Moyens possibles

8.1

Prévoir davantage de jours d'absence rémunérés dans la LNT

- La santé menstruelle, hormonale et gynécologique doit être un motif d'absence payée, sans nécessité de justification médicale.
- Ne pas reconnaître ces absences comme légitimes contribue à la précarisation des femmes en emploi.

8.2

Reconnaître la ménopause dans la LSST

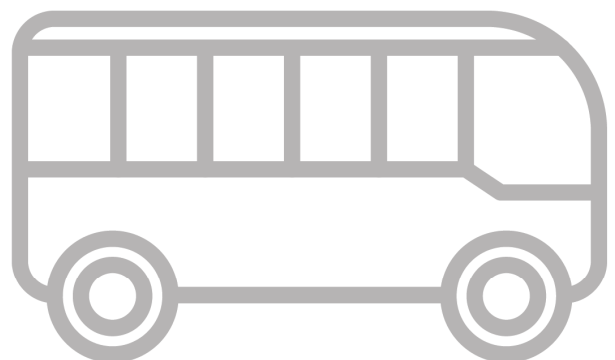
- La ménopause affecte la santé, la performance et la présence au travail.
- Sa reconnaissance permettrait des ajustements pour le maintien des femmes en emploi.

8.3

Distribuer gratuitement les produits menstruels et contraceptifs

- La précarité menstruelle nuit à la santé et à l'égalité.
- Une gratuité universelle réduit les inégalités économiques.

Améliorer la mobilité, une condition d'accès à l'emploi



Mise en contexte

Le transport est une condition essentielle à l'accès à l'emploi, à la formation et aux services, surtout en région. Pourtant, les femmes vivant en milieu rural ou dans des conditions précaires doivent souvent faire face à un réseau insuffisant, coûteux, peu sécuritaire ou inexistant.

L'absence de solutions de mobilité freine leur autonomie, compromet la conciliation et aggrave le risque de précarité économique.

Les politiques de mobilité doivent être repensées dans une perspective féministe, inclusive et territorialisée.

Moyens possibles

9.1

Financer le transport collectif régional

- L'insuffisance de l'offre, particulièrement dans certaines régions, limite les possibilités professionnelles.
- Un soutien accru aux initiatives locales renforcerait l'autonomie économique des femmes, notamment en facilitant la conciliation.

9.2

Intégrer le transport aux politiques publiques liées à l'emploi

- La mobilité est indispensable pour accéder à l'emploi, à la formation, aux services.
- L'absence de transport adéquat limite directement l'impact des politiques d'emploi.

9.3

Instaurer la tarification sociale dans toutes les régions

- Le coût du transport est un frein important pour les femmes à faible revenu.
- Une tarification sociale universelle est un levier d'inclusion.

Reconnaître les organismes féministes comme infrastructure essentielle à la réalisation de ces différents moyens, et donc, à l'égalité, avec un financement de 7 000 000 \$



Mise en contexte

Les organismes communautaires féministes et les organismes en employabilité qui se consacrent aux femmes jouent un rôle irremplaçable dans la lutte contre les inégalités et dans la transformation sociale : accompagnement, prévention, sensibilisation, éducation, défense des droits, mobilisation, etc. Pourtant, ils sont constamment fragilisés par un manque criant de financement, ce qui engendre des répercussions directes sur les femmes. Pour garantir leur pérennité et leur impact, il faut reconnaître leur expertise et leur contribution, et assurer un soutien structurel adéquat. Comme les services publics, ils sont un pilier du filet social.

Parallèlement, les critères imposés aux organismes en employabilité mettent l'accent sur le retour rapide à l'emploi, ce qui rend difficile la prise en compte des réalités complexes des femmes éloignées du marché du travail ou ayant vécu des interruptions professionnelles. Ces contraintes limitent la capacité des organismes à offrir un accompagnement adapté à la diversité des parcours, ce qui entrave la bonne réalisation de leur mission. De plus, ils donnent lieu à l'exclusion de plusieurs femmes, notamment les demandeuses d'asile.

Pour favoriser une réelle égalité d'accès à l'emploi, il faut pouvoir reconnaître et valoriser la diversité des expériences, élargir les critères d'admissibilité aux services publics, et assurer des ressources structurelles aux organismes communautaires qui luttent pour les femmes et les accompagnent au quotidien.

Moyens possibles

10.1

Octroyer un financement supplémentaire aux OSBL

- Les organismes féministes sont des acteurs essentiels dans la lutte pour l'égalité.
- La précarité du financement freine la continuité des services et l'efficacité des actions collectives, alors qu'un financement adéquat permet des actions durables et structurantes.

10.2

Inclure leur expertise dans l'élaboration des politiques publiques

- Leur expertise est précieuse pour élaborer des politiques adaptées aux réalités des femmes.
- Elle devrait être intégrée de manière systématique.

10.3

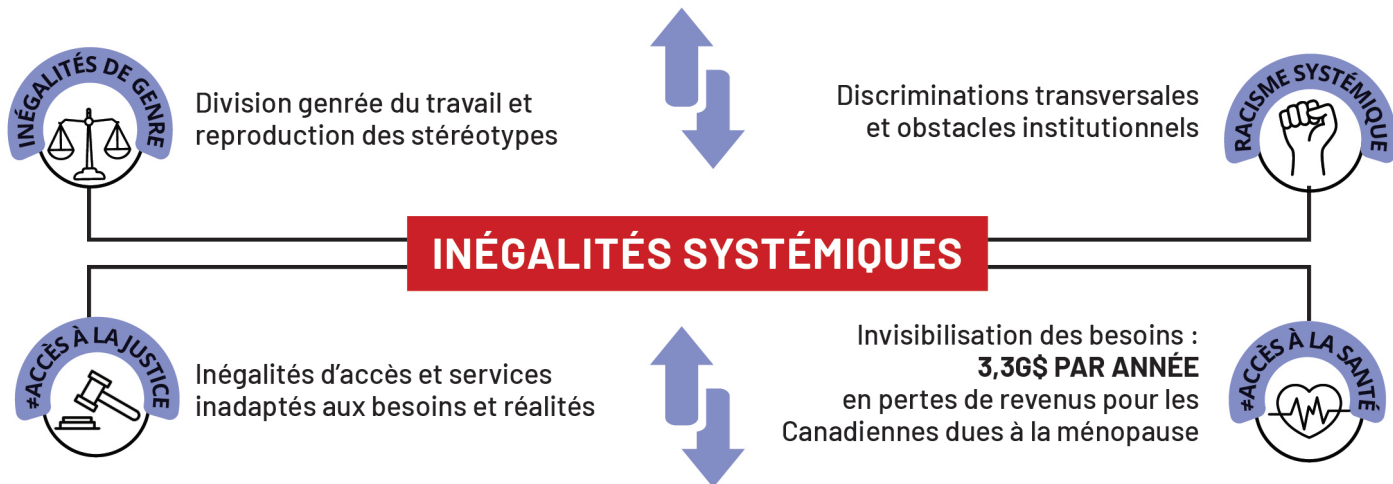
Assouplir les critères de Services Québec

- Les critères rigides actuels sont une barrière aux services d'employabilité.
- Ils freinent l'accès à des parcours d'autonomie professionnelle durables.

ENSEMBLE POUR L'ÉGALITÉ

Accès et maintien au travail

BARRIÈRES À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES



QUI DONNENT LIEU À DES VIOLENCES CONCOMITANTES, NOTAMMENT :

AU TRAVAIL

Sans s'y limiter :

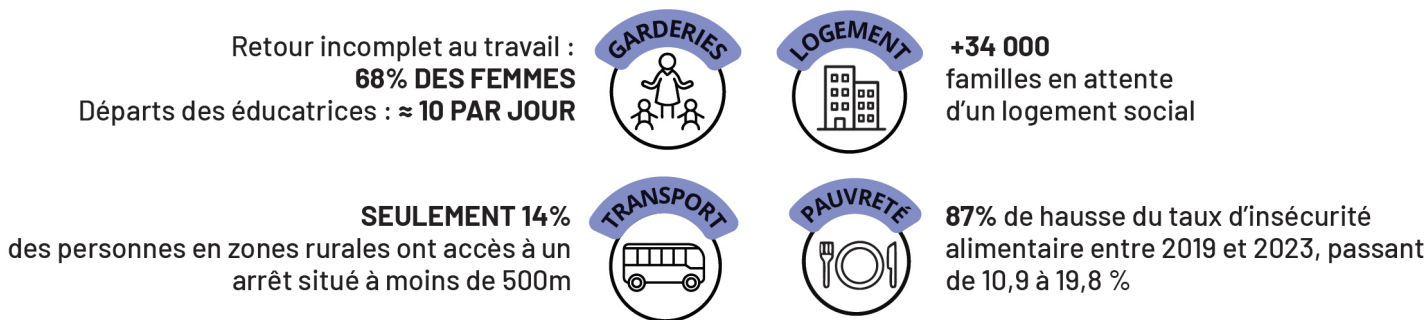
- Dévalorisation des emplois majoritairement féminins
- Déqualification des femmes immigrantes
- Discrimination à l'embauche + en emploi
- Inégalités salariales
- Harcèlement

ENTRE PARTENAIRES INTIMES

Sans s'y limiter :

- Violences psychologiques
- Violences économiques
- Violences physiques
- Violences sexuelles
- Violences sociales

AMPLIFIÉES PAR DES CRISES PLURIELLES



POUR Y REMÉDIER

Reconnaître les organismes féministes comme infrastructure essentielle à l'égalité avec un financement de **7 MILLIONS \$**, pour qu'elles puissent travailler

CIAPT♀

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

CONCLUSION

Au Québec, il est évident que les OSBL dédiés aux femmes constituent des structures clés de notre filet social, jouant notamment un rôle fondamental dans la protection des droits des femmes et dans la lutte pour l'égalité. Pourtant, ces organismes sont sous-valorisés et par le fait même, fragilisés par diverses contraintes, qui découlent des instances décisionnelles. Si ces organismes venaient à s'effondrer, risque réel exacerbé par les coupures gouvernementales incessantes, les répercussions sur les femmes et par conséquent sur l'ensemble de la société seraient graves. Alors que la demande est en hausse pour l'obtention de services, les diminutions des subventions entravent leur capacité à répondre efficacement à cette demande croissante, mettant ainsi en péril l'accès à un soutien essentiel pour de nombreuses femmes. Le financement par projet, ou de façon plus générale, le sous-financement des organismes, a des impacts précarisant qui affectent surtout les femmes, et ainsi permet la reproduction des inégalités de genre.

Le manque de financement des organismes féministes met particulièrement en péril la santé et la sécurité des femmes ainsi que des personnes opprimées. En l'absence de fonds suffisants, il devient impossible de mener des actions d'envergure ou de longue durée, nécessaires pour parvenir à de réels changements sociaux. Dans le contexte actuel, où il est crucial d'agir, un financement constant est indispensable pour assurer le soutien continu des personnes et pour le développement de programmes efficaces permettant un travail perpétuel d'éducation, d'information et de sensibilisation, notamment pour déconstruire les préjugés et lutter contre les violences basées sur le genre.

Les constats dressés tout au long de cet argumentaire montrent clairement que les obstacles à l'accès et au maintien en emploi des femmes sont systémiques, profonds et interconnectés : précarité économique, violence, racisme systémique, barrières à l'éducation, à la santé, aux services de garde, au logement, au transport et à la justice. Ces freins ne relèvent pas uniquement de la sphère individuelle, mais bien de structures sociales inégalitaires, héritées de siècles de patriarcat, de colonialisme et de rapports de pouvoir discriminants.

L'autonomie économique des femmes ne peut être atteinte sans une transformation structurelle et ambitieuse de nos politiques publiques. Il faut sortir d'une logique de solutions ponctuelles et ciblées, pour s'attaquer aux racines des inégalités. Cela nécessite une volonté politique ferme, des investissements soutenus, une reconnaissance pleine et entière de l'expertise des groupes de femmes, ainsi qu'une approche féministe intersectionnelle et inclusive dans toutes les sphères décisionnelles.

À l'approche des élections provinciales de 2026, le CIAFT réitère l'importance de placer l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la justice sociale, au cœur des priorités gouvernementales. C'est dans cette optique que les revendications formulées dans ce rapport doivent être entendues, reconnues et mises en œuvre. Parce que garantir l'accès et le maintien au travail pour toutes les femmes, c'est œuvrer pour une société plus juste, plus égalitaire et plus solidaire.

** Les références ayant servi à appuyer les constats et recommandations sont disponibles dans la version complète de l'analyse, auprès du CIAFT*

CI AFT ♀

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