OBSTACLES À L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL

Conditions de vie, conditions d'employabilité

ANALYSE

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

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 contribution et leur appui soutenu.

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.

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

Fondation Lucie et André Chagnon

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

Inégalités systémiques : comprendre les racines des obstacles à l'emploi 2

1.1Socialisation et stéréotypes de genre : des trajectoires professionnelles orientées 3
1.1.1 Recommandations 4

1.2 Embauche, maintien et progression en emploi : des parcours freinés par les inégalités 5
1.2.1 Recommandations 6

1.3 Femmes et métiers non traditionnels : persistance des discriminations 7
1.3.1 Recommandations 8

1.4 Racisme systémique : barrières à l'emploi et maintien des rapports de pouvoir 9
1.4.1 Recommandations 11

Précarisation des femmes : autres obstacles à l'autonomie économique 12

2.1 Logement : fondement négligé de l'employabilité 14
2.1.1 Recommandations 15

2.2 Insécurité alimentaire : un besoin vital compromis 17
2.2.1 Recommandations 18

2.3 Violence entre partenaires intimes : un obstacle majeur à l'emploi 19
2.3.1 Recommandations 21

2.4 Services de garde : une condition essentielle à l'accès au travail 23
2.4.1 Recommandations 25

2.5 Transport et inégalités territoriales : la mobilité comme condition d'accès à l'emploi 27
2.5.1 Recommandations 28

2.6 Accès à la justice et défense des droits du travail : combattre les obstacles systémiques 29
2.6.1 Recommandations 31

2.7 Santé des femmes : un levier négligé de participation au travail 33
2.7.1 Recommandations 35

Conclusion 37

INTRODUCTION

Le projet 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.

Inégalités systémiques : comprendre les racines des obstacles à l'emploi

Le patriarcat est un système social hiérarchisé dans lequel les hommes détiennent historiquement le pouvoir économique, politique et symbolique. Il structure les normes, les institutions et les pratiques de façon systémique, c'est-à-dire ancrée dans les lois, les organisations, les croyances et les politiques publiques, au détriment, notamment, des femmes (Delphy, 1998 ; Walby, 1990). La division genrée du travail, rouage central de ce système, permet le maintien et la reproduction de rapports sociaux inégalitaires, en attribuant aux femmes des rôles souvent associés aux soins, au travail domestique ou à des secteurs précaires, dévalorisés, parce qu'associés aux femmes (Kergoat, 2011).

Les discriminations systémiques qui découlent de ces dynamiques de pouvoir affectent particulièrement les femmes qui subissent simultanément plusieurs formes d'oppressions, notamment les femmes racisées, immigrantes, et confrontées à des barrières capacitistes (Fondation canadienne des femmes, 2022). En matière d'employabilité, elles peuvent se manifester par des inégalités persistantes en matière d'accès à l'embauche et à la progression professionnelle (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, s.d.), et créent un contexte où les violences directes deviennent plus fréquentes, banalisées ou tolérées.

La lutte contre les stéréotypes de genre se doit d'être accompagnée de mesures concrètes et intersectionnelles pour éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment en matière de disparités salariales, de représentativité dans les postes de gestion, de répartition du travail, et de reconnaissance du travail non rémunéré et invisible. Dans ce sens, il importe également de reconnaître la contribution indispensable et l'expertise des organismes qui travaillent avec et pour les femmes. C'est dans cette optique que s'inscrivent les recommandations présentées dans la présente section.

Socialisation et stéréotypes de genre : des trajectoires professionnelles orientées

Ces dynamiques systémiques entraînent des répercussions concrètes sur l'accès à l'éducation, les choix de formation, ainsi que sur les trajectoires d'employabilité des femmes. Les inégalités en rapport au monde du travail commencent bien avant l'embauche. Encore aujourd'hui, la division genrée du travail continue d'orienter les trajectoires scolaires et professionnelles en perpétuant des stéréotypes de genre. Comme l'indiquent Doray *et al*. (2024, p.8), « le choix du programme d'études selon le genre démontre une persistance des disparités entre les garçons et les filles, qui peuvent s'expliquer par la division genrée du travail aussi bien domestique que salarié », soit, par la manière dont les tâches sont encore réparties entre les femmes et les hommes, autant à la maison qu'au travail.

La sous-valorisation des métiers majoritairement féminins et la division genrée du travail sont des phénomènes étroitement liés qui maintiennent les femmes dans des positions de désavantage économique et professionnel, renforçant les stéréotypes de genre qui naturalisent leur place dans des rôles de service, de soutien ou de subordination. Cette logique est particulièrement visible dans les secteurs du *care* (santé, services sociaux, éducation, soins à domicile), où les conditions de travail sont davantage précaires et les salaires plus bas (Secrétariat à la condition féminine, 2023).

Cette réalité structurelle découle de rapports sociaux inégalitaires et s'accompagne d'un accès inégal à la formation et à la reconversion professionnelle, notamment dans les régions où l'offre en matière de programmes d'étude est limitée (Doray *et al*., 2024) et où des obstacles géographiques renforcent les difficultés d'accès, par exemple, dans le Nord-du-Québec. De plus, ce sont les femmes qui assument le plus souvent la double charge d'un emploi et d'un parcours scolaire, ce qui affecte aussi leur trajectoire professionnelle à long terme (*ibid*.). Il convient donc d'agir en amont sur les mécanismes de socialisation, les représentations genrées et les trajectoires éducatives, qui contribuent à reproduire les inégalités tout au long de la vie.

Recommandations

Éducation non genrée

Nous interpellons les ministères de la Famille, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour que les enjeux liés à l'égalité des genres soient intégrés de manière transversale aux programmes éducatifs des services de garde éducatifs à l'enfance ainsi qu'à l'ensemble du curriculum scolaire. La déconstruction des stéréotypes et des préjugés doit concerner à la fois les contenus éducatifs et la formation des personnes éducatrices et enseignantes.

Amélioration des conditions de travail

Voir aux emplois majoritairement féminins, notamment dans les secteurs des services, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, et assurer des emplois de qualité en améliorant les conditions de travail, incluant les salaires. Des changements concrets concernant les conditions de travail contribueront à la valorisation de ces emplois qui sont essentiels, et permettront également un meilleur partage des charges mentale, familiale et domestique.

Équité salariale

Agir sur les inégalités salariales en ajoutant à la Loi sur l'équité salariale du Québec des mécanismes de transparence salariale obligatoires, s'inspirant des pratiques internationales exemplaires telles que celles de la Norvège. Concrètement :

- Que les organisations qui emploient des personnes aient l'obligation de publier chaque année des données claires sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour chaque type de poste ;
- Que le personnel ait le droit de connaître le salaire moyen pour son poste, selon le genre, afin de pouvoir dénoncer des inégalités le cas échéant ;
- Que ces analyses tiennent compte des différents rapports sociaux, afin de révéler les écarts systémiques qui touchent particulièrement les femmes racisées, autochtones et en situation de précarité.

1.2

Embauche, maintien et progression en emploi : des parcours freinés par les inégalités

Les organismes en employabilité consultés mentionnent que les femmes ayant recours à leurs services subissent encore régulièrement de la discrimination à l'emploi dû au genre. Par exemple, lors d'entretiens, on leur demandera si elles sont enceintes, si elles ont des enfants et combien elles en ont. Les organismes mentionnent également que les femmes qui se sont retirées du marché du travail pour des raisons familiales, personnelles ou dues à des circonstances particulières, comme les femmes avec des enjeux de santé mentale ou dans des situations de violence entre partenaires intimes, subissent également beaucoup de discrimination lorsqu'elles tentent de réintégrer le marché. Souvent, leur parcours présente des périodes d'absence du monde du travail formel qui laissent des « trous » dans leur CV, pouvant être perçues négativement par les personnes employeuses, qui valorisent encore davantage les trajectoires continues et linéaires (Groysberg et Lin, 2024 ; Kristal *et al*., 2023).

Cette problématique découlerait notamment d'un manque de reconnaissance du travail non rémunéré, comme le soin aux enfants ou aux proches, et de sensibilisation des personnes employeuses aux réalités spécifiques vécues par les femmes (International Labour Office, 2018 ; SCF, 2023). La nécessité d'une transformation des pratiques d'embauche, incluant une évaluation inclusive des parcours atypiques, demeure donc un enjeu central pour favoriser une réelle égalité d'accès en emploi.

Également dénoncée, la logique de placement axée sur la proximité au marché du travail de Services Québec, menant à des services rapides visant une intégration rapide sur le marché, contribuerait à maintenir les femmes dans des emplois précaires ou dévalorisants au regard de leurs compétences. Les OSBL revendiquent que les services doivent permettre aux femmes de développer une réelle autonomie socioprofessionnelle, peu importe leur point de départ, et appellent à une plus grande sensibilisation face à leurs réalités.

Recommandations

Financement pérenne

Abolir le financement par projet et développer de nouveaux modèles de financement qui assurent un financement adéquat, continuel et ajusté annuellement sur la base de facteurs tels que le coût de la vie, afin de pérenniser les OSBL et leurs services, indispensables au changement. Cela permettra de pérenniser les projets grâce à des actions soutenues auprès des différents publics, une dimension fondamentale lorsque l'on souhaite agir sur les comportements collectifs, nécessitant que l'on transforme les normes sociales et valeurs culturelles. Un tel financement doit aussi permettre aux organismes d'adapter leurs services et de suivre des formations continues.

Assouplissement des critères

Que Services Québec assouplisse ses critères afin de permettre aux femmes de développer pleinement leurs compétences, en vue de renforcer l'accès à des emplois de qualité et de renforcer leur autonomie économique. Pour ce faire, il est primordial que les femmes figurent et demeurent systématiquement parmi les clientèles prioritaires de Services Québec.

1.3

Femmes et métiers non traditionnels : persistance des discriminations

De plus, une problématique largement documentée (Beeman, 2012 ; Conseil des Montréalaises et Action travail des femmes, 2025 ; Hamel-Roy *et al*., 2019), il a été soulevé à plusieurs reprises que la discrimination envers les femmes dans des emplois non traditionnels persiste et demeure un obstacle de taille quant à leur intégration et à leur maintien dans les secteurs majoritairement masculins. Cette discrimination peut se présenter sous de multiples formes, par exemple, sous forme d'attitude machiste, de harcèlement sexuel, de non-reconnaissance des compétences, d'écart salarial ou encore d'un manque d'ouverture à adapter certaines façons de faire afin que toute personne puisse effectuer le travail.

Au Québec, certains secteurs d'emploi tels que les mines et les ressources naturelles (forêt, pêche), sont traditionnellement associés à des métiers masculins. Ce phénomène serait donc particulièrement marqué dans les régions où ces secteurs sont les plus développés, comme pour la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, le Nord-du-Québec et le Saguenay. Par conséquent, la division genrée du travail y demeurerait d'autant plus marquante, et les stéréotypes, davantage ancrés, menant à des conditions de travail difficiles pour les femmes voulant intégrer ces emplois. En outre, des groupes œuvrant dans ces régions ont observé que, toujours attribuables à la division genrée du travail, les hommes sont beaucoup mieux rémunérés, et leurs emplois seront donc priorisés au sein de couples hétérosexuels. C'est donc aux femmes que reviendra la charge de la conciliation, qui devient ainsi un facteur déterminant qui influencera l'orientation professionnelle, et mènerait souvent à la décision de se consacrer uniquement au travail relevant de la sphère domestique non rémunéré, renforçant leur précarité économique. Rose (2023, p.9) mentionne : « Cette répartition sexuée des tâches domestiques est aussi à la racine de stéréotypes et de préjugés concernant la valeur de leur travail et leur capacité d'assumer des postes de leadership ». Autrement dit, cette répartition assigne aux femmes la responsabilité de prendre soin des autres sous prétexte erroné qu'elles y seraient biologiquement prédisposées, ce qui renforce l'idée qu'elles sont moins capables de diriger et freine leur accès à des postes de pouvoir, perpétuant ainsi les inégalités au travail.

Recommandations

Conciliation

Élargir les mesures de conciliation travail-famille-études-proche aidance, notamment, par le développement d'une loi-cadre, en concertation avec les groupes féministes.

1.4

Racisme systémique : barrières à l'emploi et maintien des rapports de pouvoir

Les enjeux auxquels font face les femmes noires, les femmes autochtones, les femmes racisées, et en particulier les immigrantes, crient à la nécessité de reconnaître l'existence du racisme systémique au Québec. Constat largement documenté dans la littérature scientifique (ATF, 2024 ; Lazreg et Taher, 2022 ; Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, 2025 ; Rose et Laurence-Ruel, 2024), plusieurs organismes consultés ont souligné que les compétences des femmes immigrantes étaient très souvent sous-évaluées, les menant à des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées.

L'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives mentionne : « l'inégale valorisation des diplômes académiques et des compétences professionnelles, la prime à l'expérience québécoise de travail, le manque de réseaux professionnels, la discrimination en milieu de travail, ainsi que la reproduction des normes sociales genrées et raciales sont autant de facteurs identifiés par les femmes immigrantes elles-mêmes et qui entravent leurs possibilités d'intégration sur le marché de l'emploi » (Lazreg et Taher, 2022, p. 51). Alors qu'elles sont en moyenne plus scolarisées que les personnes non immigrantes, elles sont largement moins rémunérées (ATF, 2024). De plus, les travailleuses immigrantes, surreprésentées dans les emplois précaires, sont davantage vulnérabilisées en milieu de travail, notamment en raison des conditions d'emploi précaires et des discriminations. Ces facteurs combinés accroissent la précarité, les risques d'exploitation et la difficulté d'accéder à des protections ou recours (Caleb, 2024).

En outre, tous les organismes en employabilité concertés, qui tentent constamment de s'adapter aux besoins perçus, ont mentionné que les critères rigides auxquels ils sont soumis représentent des obstacles qui font entrave à la bonne réalisation de leur mission. Alors qu'ils soulèvent qu'il est très difficile de « séparer » une personne de façon à remplir des cases, considérant également que les besoins diffèrent pour chacune, ils dénoncent le caractère limitatif et contraignant de ces critères, qui dictent quelles femmes sont admissibles et à quels services, notamment, selon leur statut migratoire. Par exemple, plusieurs organismes n'ont pas l'autorisation d'accompagner les femmes demandeuses d'asile, les femmes sans statut, les travailleuses temporaires ou les étudiantes internationales, ou, encore, seulement certains services pourront leur être octroyés. Il en va de même pour certaines femmes autochtones. Bien qu'il existe des organismes en employabilité destinés aux femmes immigrantes, ils seraient parfois inaccessibles ou absents sur certains territoires, et les listes d'attente seraient longues. Par ailleurs, depuis février 2025, « les travailleurs étrangers temporaires, de même que les époux et conjoints de fait, rattachés à un permis principal, ne [sont] plus admissibles aux mesures et services en emploi au Québec » (Immigrant Québec Pro, 2025), accentuant les inégalités d'accès.

À travers la province, le nombre de femmes immigrantes a augmenté au cours des dernières années. Plusieurs d'entre elles se sont tournées vers les organismes en employabilité de la main-d'œuvre destinés aux femmes afin d'obtenir de l'aide dans leurs démarches de recherche d'emploi ou pour effectuer un retour aux études. Lorsqu'elles sont inadmissibles en raison de leur statut, les critères font entrave aux femmes immigrantes, dont plusieurs sont diplômées, francisées et prêtes à intégrer le marché du travail, et deviennent alors discriminatoires. Sans soutien, elles se retrouvent davantage éloignées du marché du travail, ce qui les place en situation de grande précarité. Il est donc nécessaire qu'elles disposent de la liberté de choisir l'organisme, parmi ceux qui détiennent les ressources nécessaires pour les accompagner

adéquatement, qui, selon elles, répondent le mieux à leurs besoins. D'ailleurs, plusieurs organismes concertés ont exprimé leur volonté et leur capacité à le faire.

Le racisme systémique perpétue des discriminations persistantes dans l'emploi, mais aussi, entre autres, dans l'accès au logement, aux services de santé et aux ressources juridiques (CDPDJ, 2024 ; Cotter, 2022 ; Fournier et Lafrenaye-Dugas, 2024). Ces dimensions, traitées de façon transversale lors des rencontres, sont intrinsèquement liées, et sont également des facteurs déterminants de l'accès et du maintien au travail.

Les préjugés et la division genrée du travail, qui s'alimentent et se maintiennent, entraînent des conséquences directes sur les femmes. Dans le contexte actuel, avec la montée de la droite, il est plus que jamais nécessaire de lutter pour déconstruire les stéréotypes de genre. La discrimination envers les femmes est grandement documentée, et plusieurs éléments concrets témoignent de leur persistance : disparités salariales, manque de représentativité dans les postes de cadre, division genrée du travail, travail non rémunéré et travail invisible; tous des éléments qui ont été soulevés lors des rencontres. Ainsi, la lutte contre la discrimination systémique doit s'attaquer à l'ensemble de ces dynamiques imbriquées : racisme, sexisme, division genrée et sociale du travail et précarisation économique. Le gouvernement provincial se doit de reconnaître officiellement l'existence et la persistance du racisme systémique sous toutes ses formes, ainsi que la concomitance des violences directes et indirectes qui en découlent. Cette reconnaissance devrait aller au-delà de simples déclarations de principe et être accompagnée de mesures concrètes visant à éradiquer les discriminations racistes et à garantir l'égalité des droits pour toutes les femmes, pour un meilleur accès et maintien au travail.

Recommandations

Abolition des permis de travail fermés

L'abolition des permis de travail fermés par le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada.

Appui à l'intégration en emploi

En appui à la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) et au Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI), nous demandons au gouvernement provincial de développer des programmes et des politiques pour soutenir les personnes réfugiées et immigrantes dans une approche interculturelle. Cela inclut l'accès à la francisation ainsi qu'à des ressources d'interprétation, notamment au sein des organismes en employabilité et de défense des droits, pour contrer la déqualification et la discrimination en emploi.

Contrer la déqualification

Revoir et réformer le processus de reconnaissance des diplômes étrangers afin qu'il soit plus efficace, transparent et accessible. Ce processus devrait garantir que l'expérience professionnelle ainsi que les qualifications obtenues à l'extérieur du Canada soient évaluées de manière équitable et reconnues à leur juste valeur. En outre, il conviendrait d'assurer que ce processus soit rapide et efficient, afin d'éviter que les personnes diplômées à l'étranger ne soient injustement freinées dans leur intégration professionnelle.

Critères inclusifs

Modifier les critères rigides actuels qui peuvent mener à l'exclusion de certaines personnes, notamment les femmes immigrantes, les demandeuses d'asile, les femmes sans statut, les travailleuses temporaires et les personnes non binaires. Les critères doivent être plus souples et inclusifs, afin de permettre une meilleure accessibilité aux services d'employabilité et lutter contre la précarité économique, en particulier pour les personnes marginalisées en raison de leur statut migratoire ou de leur identité de genre.

Éducation décoloniale

En appui aux nombreux groupes qui militent depuis longtemps pour l'enseignement des histoires des communautés immigrantes, racisées et autochtones, notamment, la Coalition pour l'histoire des Noirs, la Table ronde du Mois de l'histoire des Noirs, Femmes autochtones du Québec (FAQ) et l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL), nous demandons au ministère de l'Éducation de procéder à une réforme en profondeur du programme d'histoire nationale afin d'y intégrer, de manière critique, continue et systématique, les récits, résistances et contributions des personnes autochtones, noires et immigrantes dans la construction du Québec. Cette réforme doit s'inscrire dans une perspective féministe intersectionnelle, reconnaissant que l'exclusion de ces histoires participe à la reproduction du racisme systémique, des inégalités sociales et de la marginalisation des femmes issues de ces communautés.

Précarisation des femmes : autres obstacles à l'autonomie économique

Il est impératif d'intervenir sur les facteurs multiples et concomitants qui agissent sur l'autonomie économique des femmes, notamment en instaurant des mesures qui empêcheront les inégalités sociales et de genre de se creuser davantage. Les femmes touchent généralement un salaire inférieur à celui des hommes (Gouvernement du Québec, 2025) et occupent plus fréquemment des emplois à temps partiel. Leur insertion sur le marché du travail demeure plus complexe, en partie à cause des stéréotypes persistants, des préjugés liés au genre et des responsabilités de conciliation famille-travail-études-proche aidance, qui leur incombent souvent. Ces inégalités entraînent des répercussions jusque dans la retraite.

Plusieurs organismes ont mentionné qu'il y avait beaucoup de pauvreté parmi les femmes ayant recours à leurs services, aggravée par la crise du logement, l'inflation et le coût de la vie. Dans le contexte actuel, de plus en plus de femmes se retrouvent en situation d'itinérance cachée[1], ce qui les met également davantage à risque de subir des violences (Front d'action populaire en réaménagement urbain, 2025). Des facteurs structurants tels que le racisme, la discrimination, la monoparentalité, le statut d'immigration et un faible niveau de scolarité, accroissent significativement le risque de pauvreté (Centraide, 2025 ; Lévesque *et al*., 2022 ; Schimmele *et al*., 2023). Les violences subies par les femmes, notamment les violences sexuelles, les violences subies durant l'enfance et les violences entre partenaires intimes, constituent des déterminants majeurs dans les trajectoires menant à l'itinérance féminine (Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, 2025). L'accès et le maintien en emploi sont d'autant plus difficiles lorsque les femmes sont en situation de précarité. Les organismes soulignent que les femmes monoparentales qui ont la garde exclusive des enfants sont particulièrement vulnérabilisées face à la pauvreté, puisque leur situation ne leur permet pas toujours de travailler. Au Québec, en 2024, 74 % des femmes avec enfant(s), cheffes de famille, étaient monoparentales, assumant seules les responsabilités financières, qui représentent alors un lourd fardeau (SCF, 2024). Encore aujourd'hui, « les mères monoparentales figurent parmi les groupes les plus pauvres » dans la province (Rose, 2023, p. 13).

La pauvreté peut ainsi se transmettre de génération en génération, créant un cycle difficile à briser. Ce type de pauvreté est souvent le résultat de facteurs structurels tels que l'inégalité d'accès à l'éducation, au logement, aux soins de santé et à des emplois de qualité (Corak, 2013). Les enfants grandissant dans un contexte de pauvreté sont plus susceptibles de vivre, à l'âge adulte, des situations similaires, notamment en raison des barrières systémiques qui limitent leur mobilité sociale (*ibid*.). L'Observatoire québécois des inégalités (2023) rapporte que ce phénomène est particulièrement marqué chez les femmes, les personnes racisées et les familles monoparentales, renforçant ainsi les inégalités sociales et économiques sur plusieurs générations. La pauvreté intergénérationnelle n'est pas seulement une question de revenu, mais aussi d'accès inégal aux ressources, aux réseaux sociaux et aux opportunités nécessaires pour améliorer ses conditions de vie. De plus, dénoncé à plusieurs reprises, le salaire minimum actuel ne permet pas de vivre

1 Au Canada, la définition de l'itinérance cachée inclut les facteurs suivants : « Absence de refuge permanent, hébergement provisoire, hébergement chez d'autres personnes (chez des amis, de la famille ou même des étrangers), aucune garantie de résidence permanente, ni aucune possibilité immédiate d'accès à un logement permanent » (Institut de la statistique du Québec, 2020).

hors de la pauvreté (Couturier, 2025). Pour une personne seule, le revenu viable nécessaire pour 2025, calculé après impôt, se situe entre 31 696 $ et 42 884 $, dépendamment des régions, ce qui exigerait une hausse considérable du salaire minimum (*ibid*.). Pour une famille monoparentale, les besoins financiers sont encore plus élevés : le revenu viable requis varie également selon les régions, avec un écart supplémentaire allant de 11 000 $ à 23 000 $ comparativement à une personne seule (*ibid.*). Une refonte en profondeur de nos mécanismes de soutien est nécessaire pour lutter contre la pauvreté. Les programmes de protection sociale doivent garantir un revenu suffisant pour couvrir les besoins essentiels, et le travail à temps plein, même au salaire minimum, devrait à tout le moins assurer les moyens de vivre dans la dignité, y compris tout au long de la retraite (*ibid*.). Après la discrimination systémique et la division genrée du travail, les enjeux suivants : logement, alimentation, violence entre partenaires intimes, accès aux services de garde, au transport et aux ressources juridiques, ainsi que la santé des femmes, ont également été identifiés comme des éléments indissociables de l'accès et du maintien en emploi. Les sections suivantes détaillent ces enjeux, et proposent des solutions structurantes.

2.1

Logement : fondement négligé de l'employabilité

Selon le Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU, 2025), bien au-delà de trente mille familles seraient actuellement en quête d'un logement social, qui ne constitue que 5 % des habitations au Québec. Par ailleurs, un loyer qui représente au-delà de 30 % du revenu brut d'un ménage met à risque sa capacité à couvrir d'autres besoins fondamentaux, comme se nourrir. Actuellement, plus d'un quart des ménages locataires alloueraient une portion excessive au paiement du loyer, pouvant dépasser 50 % de leur revenu, un ratio largement supérieur à la norme d'abordabilité[2] (FRAPRU, 2025 ; Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec, 2021). La crise du logement force nombre d'entre eux à habiter dans des logements de piètre qualité, en raison des prix des loyers et au faible taux d'inoccupation, tandis que d'autres se retrouvent en situation de pauvreté (FRAPRU, 2025). Les personnes à revenus faibles et à revenus modestes, dont les femmes monoparentales, sont les plus touchées (*ibid.*).

L'accès à un logement adéquat est d'autant plus contraignant pour les femmes de plus de 65 ans, immigrantes, autochtones, confrontées à des barrières capacitistes, en situation d'itinérance ou de violence entre partenaires intimes (FRAPRU, 2025). En raison de la discrimination, les femmes immigrantes et autochtones « sont plus susceptibles de vivre dans des logements qui ne correspondent pas à leurs besoins » (*ibid.*). L'insuffisance de logements adaptés crée une précarité majeure pour les femmes confrontées à des barrières capacitistes, représentant un frein à l'autonomie et à l'emploi (*ibid.*). De plus, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à subir des violences de la part d'hommes dans le contexte du logement, par exemple d'un propriétaire ou d'un concierge (FRAPRU, 2025). Les organismes concertés mentionnent que, faute de logements abordables, adéquats et accessibles, des femmes restent dans des situations excessivement précaires, subissant différentes formes de violence. Certaines tiendront plusieurs emplois pour tenter de payer leur loyer, ajoutant à la charge mentale, et l'absence d'accès à un logement sécuritaire empêche des femmes en situation de violence entre partenaires intimes de quitter. Des femmes retraitées se retrouvent à la rue parce qu'elles ne peuvent plus assumer les coûts de leur loyer, et plusieurs se tournent vers les organismes en employabilité parce que la situation les force à retourner sur le marché du travail. Dans le Nord-du-Québec, le navettage[3] aurait un impact important sur la disponibilité et les coûts des loyers. Des femmes auraient dû quitter la région parce qu'elles n'auraient pas réussi à trouver de logement, les obligeant également à quitter leur emploi. Ainsi, le manque criant de logements sociaux, abordables et adaptés constitue un obstacle substantiel à l'autonomie économique des femmes et contribue à la détérioration des conditions de vie, perpétuant des inégalités systémiques.

2 Le FRAPRU (2025, p.6) mentionne la nécessité de définir l'abordabilité afin que la notion s'applique aux ménages à plus faibles revenus et respecte la capacité de payer de toutes et tous : « Quant au logement qualifié d'"abordable", il n'est pas nécessairement social, ni réellement abordable au regard de la capacité de payer des locataires, en particulier ceux à faibles et modestes revenus. La notion d'abordabilité est en effet relative. Ce qui est abordable pour les ménages les plus nantis ne l'est pas pour la classe moyenne élevée et vice-versa. Lorsque les gouvernements soutiennent le marché privé pour construire du logement dit "abordable", la définition change d'un palier et d'un programme à l'autre. Les critères d'abordabilité sont fixés tantôt en fonction de la capacité de payer de tous les ménages, tantôt en fonction du loyer médian du marché, trop élevé pour des milliers de ménages. Les engagements d'abordabilité sont par ailleurs à durée déterminée, n'offrant pas de solution pérenne ».

3 Dans le Nord-du-Québec, le navettage désigne un mode d'organisation du travail où les personnes salariées, par exemple dans les secteurs minier ou forestier, résident à l'extérieur de la région et sont transportées par avion ou véhicule vers leur lieu d'emploi durant les périodes de travail.

Le logement, un déterminant de la santé qui joue un rôle central dans la lutte contre la pauvreté et l'insécurité alimentaire (Boucher et Fournier, 2025 ; Institut national de santé publique du Québec, 2024), devrait pourtant être reconnu comme un droit fondamental, tel que proposé par le FRAPRU (2025). Plutôt, à sens inverse, le Tribunal administratif du logement (TAL) propose une réforme qui risque de normaliser les hausses de loyer et d'enfoncer davantage les locataires dans la précarité. En basant les augmentations sur la moyenne de l'inflation des trois dernières années, le TAL prétend vouloir atténuer les effets des variations inflationnistes. Or, cette approche occulte les réalités concrètes du logement, un secteur où les prix explosent bien au-delà de l'inflation moyenne. Cette proposition ne répond en rien au problème, et plutôt risquerait de l'aggraver (RCLALQ, 2025). Ce qu'il faut, ce sont davantage de logements sociaux, et de réelles mesures de contrôle des hausses qui protègent les locataires (FRAPRU, 2025 ; RCLALQ, 2025).

Recommandations

Logements sociaux

Le CIAFT invite le gouvernement à se pencher sur les nombreuses recommandations mises de l'avant par les organismes spécialistes de la question de l'accès au logement, tels que le RCLALQ et le FRAPRU. Nous insistons particulièrement sur l'urgence pour que d'importants investissements soient faits dans le logement social et le logement adapté, afin de répondre aux besoins en habitation de toutes les femmes, sans discrimination (FRAPRU, 2025). Le FRAPRU (2025) demande au gouvernement du Québec de créer et subventionner un minimum de « 10 000 nouveaux logements sociaux par année, sous forme d'OSBL, de coopératives d'habitation et de logements sociaux publics ». Il convient d'assurer à ce que ces projets prévoient une proportion suffisante de logements pour femmes, tenant compte des besoins spécifiques. La FMHF (2025) propose d'« arrimer les initiatives de développement de logements abordables avec la Stratégie nationale pour le logement au niveau fédéral, et prévoir à ce que 25 % des fonds soient consacrés à des projets de développement de logement pour femmes ».

Salaire minimum

Nous recommandons, en appui à plusieurs groupes de défense des droits socioéconomiques, tels que le FRAPRU et le Collectif pour un Québec sans pauvreté, que le gouvernement du Québec établisse le salaire minimum en fonction du revenu viable minimum, tel que défini par des recherches indépendantes. Cela garantirait à toute personne travaillant à temps plein un niveau de vie digne et à l'abri de la pauvreté, y compris à la retraite.

Mesure de calcul

Il convient également de lutter contre les situations de logement précaire en mettant en place une mesure de calcul pour la hausse des prix des loyers qui soit encadrée, transparente, équitable, et protège les locataires, particulièrement les personnes davantage vulnérabilisées. Cette mesure devrait être coconstruite dans une perspective féministe intersectionnelle avec les organismes et personnes expertes sur la question du logement accessible, abordable et de qualité. Elle devrait permettre un contrôle des augmentations qui empêche les abus, assure le respect des droits des locataires et garantit une stabilité résidentielle pour toute personne au sein d'un logement adapté, sécuritaire et salubre.

Encadrement des projets résidentiels

Nous suggérons au gouvernement du Québec de développer, en concertation avec les groupes, des initiatives favorisant la création de logements sociaux par l'entremise de programmes tel que suggéré par le FRAPRU, ou potentiellement par l'adoption d'une réglementation nationale obligeant les promoteurs immobiliers à intégrer une proportion minimale de logements sociaux plutôt qu'abordables, dans tout nouveau projet résidentiel, et ce, sur l'ensemble du territoire québécois. Cette obligation devrait s'inspirer du modèle montréalais du Règlement pour une métropole mixte, en prévoyant des mécanismes d'implantation et de suivi rigoureux et en s'adaptant aux réalités locales. Les promoteurs ne devraient pouvoir se libérer de cette obligation contre des contributions monétaires.

2.2

Insécurité alimentaire : un besoin vital compromis

En 2024, le réseau des banques alimentaires a reçu chaque mois en moyenne 2,9 millions de demandes (Banques alimentaires du Québec, 2025). Entre 2019 et 2023, le taux d'insécurité alimentaire a connu une augmentation de 81,7 %, passant de 10,9 % à 19,8 %. La hausse des prix des loyers, qui grimpent sans égard aux revenus, serait directement associée à l'augmentation des demandes d'aide alimentaire au Québec, qui ne feront qu'augmenter à leur tour au cours des prochaines années (*ibid.*). Étant donné qu'il n'est pas possible de réduire ses coûts associés au logement, plusieurs ménages réduiront leurs dépenses alimentaires pour tenter de compenser (Boucher et Fournier, 2025). Parmi les facteurs expliquant la progression de l'insécurité alimentaire, on retrouve également l'augmentation marquée du coût des aliments (*ibid.*).

Les femmes en situation de précarité sont particulièrement exposées à l'insécurité alimentaire, constituant à la fois une conséquence et un obstacle à leur accès et leur maintien en emploi, notamment parce qu'elles sont surreprésentées dans des emplois précaires, souvent à temps partiel, temporaires ou faiblement rémunérés, et offrant peu d'avantages sociaux (Banques alimentaires Canada, 2023; Centraide, 2023; Statistique Canada, 2024). Au Québec, pour les femmes monoparentales, le taux d'insécurité alimentaire en 2023 était de 40,2 % (Boucher et Fournier, 2025), illustrant comment les facteurs de vulnérabilité, tels que le faible revenu et la charge familiale, se cumulent et se renforcent. En outre, parce qu'elle nuit à la santé physique et mentale, l'insécurité alimentaire compromet la capacité à intégrer ou à maintenir un emploi, et devient donc une barrière supplémentaire à la pleine participation des femmes au marché du travail (Banques alimentaires Canada, 2023; Centraide, 2023). Elle engendre ainsi un cercle vicieux précarisant, aux impacts durables. Dans ce contexte, il est urgent d'agir de façon transversale sur tous les facteurs qui précarisent les femmes avec des politiques visant à lutter contre la pauvreté, incluant la mise en place de mesures structurantes pour lutter contre l'insécurité alimentaire.

Recommandations

Aide alimentaire pérenne

Que le gouvernement mette en place un financement stable, prévisible et récurrent pour les initiatives d'aide alimentaire, afin d'assurer leur pérennité et leur capacité à répondre adéquatement aux besoins croissants des populations vulnérabilisées, notamment les femmes en situation de précarité.

Régulation des prix

La flambée des prix des denrées alimentaires essentielles accentue la précarité économique des femmes, en particulier celles occupant des emplois à temps partiel, précaires ou faiblement rémunérés. Cette situation compromet leur capacité à subvenir aux besoins de leur famille, à maintenir un emploi stable et à participer pleinement à la vie économique. Proposé par le passé, il est impératif que les gouvernements fédéral et provincial instaurent des mécanismes de régulation des prix des aliments afin de garantir un accès équitable à une alimentation saine et abordable pour toutes les femmes, indépendamment de leur statut socioéconomique.

2.3

Violence entre partenaires intimes : un obstacle majeur à l'emploi

Le manque de ressources d'hébergement pour femmes victimes et survivantes de violence au Québec est consternant. De 2023 à 2024, plus de 11000 demandes d'hébergement ont dû être refusées, faute de places disponibles, selon la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes (FMHF, 2025). Le Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2025) mentionne devoir refuser 50 % des demandes d'hébergement. La pénurie de ressources met directement la vie de filles et de femmes en danger. Si la hausse du nombre de féminicides ne suffit pas à faire reconnaître l'urgence d'agir, il convient également de rappeler l'impact économique de la violence entre partenaires intimes, qui représentait des pertes annuelles s'élevant à 77,9 millions de dollars pour les employeurs canadiens, selon une étude datant de 2014 menée par le Congrès du travail du Canada. Ce montant ne reflète qu'une partie des coûts réels, ne tenant pas compte notamment des conséquences économiques engendrées pour les victimes et survivantes (Congrès du travail du Canada, 2014). En lien avec le travail, l'absence d'hébergement sécuritaire a des répercussions directes sur la capacité des femmes à demeurer en emploi ou à pouvoir entamer un processus de recherche, en plus de nuire à leur santé mentale, leur stabilité résidentielle et leur autonomie financière. L'absence d'un réseau d'hébergement accessible, stable et adapté à la diversité des vécus empêche ainsi une réelle sortie de la violence et compromet sérieusement l'intégration et le maintien en emploi, augmentant le risque de pauvreté.

La violence entre partenaires intimes engendre une précarisation économique importante pour de nombreuses femmes. Notamment, la violence économique peut se manifester par des pressions visant à les pousser à quitter leur emploi ou à réduire leurs heures de travail, ou encore par le contrôle exercé sur leurs démarches professionnelles, comme les candidatures ou les promotions (SOS violence conjugale, 2025). Ainsi, ces formes de violence engendrent une dépendance économique, qui devient un obstacle majeur à la possibilité de quitter la relation (*ibid*.). En outre, les organismes consultés ont soulevé que les impacts psychologiques de la violence peuvent pousser certaines femmes à se tourner vers des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées, puisqu'elles n'arrivent plus à répondre aux exigences liées à leur emploi, contribuant à leur déqualification. La littérature fait également mention de parcours professionnels fragmentés, marqués par des changements d'emploi plus fréquents, des absences, une réduction des heures et des démissions, parfois en raison de démarches juridiques et de traumatismes psychologiques et physiques subis, aggravant la vulnérabilité financière (Congrès du travail du Canada, 2014 ; Cox et Ederer, 2021). Les effets sont exacerbés pour les femmes occupant déjà des emplois précaires, à temps partiel ou à bas salaire, des situations fréquentes pour les femmes issues de l'immigration ou racisées. Les mesures de soutien existantes doivent permettre d'empêcher la précarisation et l'appauvrissement des femmes causés par la violence entre partenaires intimes et d'éliminer toute conséquence financière possible, afin que l'aspect économique ne soit jamais un facteur contraignant à rester dans une relation violente. Au moment de la réforme de l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), plusieurs groupes avaient exprimé leurs inquiétudes et émis des recommandations face au Projet de loi nº 84, devenu en 2021 la *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement* (RLRQ, c. P-9.2.1). La FMHF mentionne entre autres un processus de demande complexe et susceptible de causer une revictimisation, des délais trop longs, la durée limitée des indemnités et les critères qui ne permettent pas de reconnaître certaines formes de violences, comme le contrôle coercitif et la violence psychologique. D'ailleurs, les organismes concertés ont souligné qu'il est important de tenir compte du fait qu'au moment

d'entreprendre des démarches pour quitter une relation violente, les femmes ne sont pas nécessairement disposées à entamer un processus d'accès à l'emploi en raison des répercussions psychologiques. La FMHF dénonce aussi l'iniquité d'accès à l'IVAC pour les Inuit du Nunavik, qui demeurent largement sous-représenté·e·s parmi les bénéficiaires. Entre 2013 et 2020, 40 868 crimes contre la personne ont été rapportés sur le territoire, pourtant, seulement 86 indemnités ont été versées durant cette période (Chauvelot et Coupal, 2022). Les lacunes du programme, qui découle de la Loi, sont discriminatoires et impactent négativement les victimes et survivantes d'actes criminels, en grande majorité des femmes.

En outre, la violence entre partenaires intimes peut suivre les victimes et survivantes jusqu'au lieu de travail, compromettant leur sécurité et leur maintien en emploi. Les milieux de travail jouent un rôle crucial dans la détection et la prévention de la violence entre partenaires intimes. Actuellement, bien que l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) stipule que les personnes employeuses, physiques ou morales, doivent « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale », et que tous les milieux de travail doivent, à tout le moins, élaborer et appliquer un régime intérimaire de prévention, aucune obligation explicite n'impose actuellement l'adoption de politiques précises ni la formation du personnel en matière de violence entre partenaires intimes. Des organismes comme le Centre national de ressources en violence conjugale (CNRV), la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes, ou encore Relais-femmes, appellent à la prévention de la violence entre partenaires intimes dans tous les milieux, y compris au travail. L'insertion d'une telle obligation dans la LSST offrirait une base légale claire et systémique. Une politique obligatoire avec des mesures concrètes (formation, ressources, procédures de signalement sécurisées, aménagements) pourrait améliorer la capacité des milieux de travail à protéger les travailleuses et à intervenir adéquatement, notamment, en permettant un soutien de la part des employeuses, des employeurs et des pairs. Néanmoins, il convient d'assurer un financement adéquat aux ressources qui pourront accompagner les milieux.

Recommandations

Obligations en prévention

Des organismes tels que la FMHF et le Regroupement des maisons pour femmes victimes et survivantes de violence conjugale, ont plaidé pour que les milieux de travail adoptent des mesures similaires à celles imposées aux personnes employeuses relevant de la juridiction fédérale. Dans le même sens, nous demandons au gouvernement du Québec, et plus spécifiquement au ministère du Travail, de modifier la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) afin d'y intégrer des obligations explicites pour la prévention de la violence conjugale en milieu de travail, en s'inspirant directement du modèle en vigueur dans les milieux de compétence fédérale. Cela inclurait l'obligation pour les personnes employeuses d'élaborer une politique de prévention, de former le personnel et de mettre en place des mécanismes de signalement sécurisés.

Soutien aux organismes

Nous demandons au Secrétariat à la condition féminine et au ministère de la Sécurité publique, en collaboration avec les ministères des Finances et de l'Habitation, d'assurer un financement adéquat, continu et ajusté annuellement pour les organismes luttant contre la violence entre partenaires intimes. Ce financement doit répondre aux besoins régionaux en prévention, en hébergement et en services adaptés aux réalités des femmes. À ce titre, nous appuyons la demande formulée par la FMHF (2025) pour un investissement de 60 millions de dollars visant la construction de dix nouvelles maisons d'hébergement, dont six pour les besoins à court terme et quatre pour les besoins à moyen terme, afin de pallier notamment le manque critique constaté dans certaines régions.

Réforme de l'IVAC

Nous demandons au ministère de la Justice de travailler en collaboration avec les organismes qui luttent activement contre la violence entre partenaires intimes afin de renforcer le soutien financier destiné aux victimes et survivantes et contrer les répercussions économiques des violences entre partenaires intimes sur les femmes, pour leur sécurité et leur autonomie économiques. Notamment, en apportant les modifications nécessaires à l'IVAC, pour que le programme permette d'éviter toute conséquence économique supplémentaire sur les victimes et survivantes de violences grâce à une indemnisation rapide et universelle.

- Que le processus soit revu afin qu'il soit davantage accessible, ne pose aucun préjudice et permette un revenu viable immédiat et continuel.
- Que les limites actuelles de 2 à 3 ans imposées aux indemnisations de l'IVAC soient abolies, afin que les victimes et survivantes puissent bénéficier d'un soutien financier aussi longtemps que leur situation le requiert, sans contrainte de durée arbitraire.
- Que toutes les formes de violence s'inscrivant dans le continuum des violences fondées sur le genre soient reconnues officiellement, afin d'assurer l'accès aux ressources et aux indemnisations prévues.

- Que les indemnisations actuellement basées sur le salaire minimum soient plutôt calculées en fonction du revenu viable à 100 %, selon la région de résidence de la personne victime ou survivante.
- Que le remplacement du revenu soit effectué à 100 % plutôt qu'à 90 %, afin d'assurer une compensation complète et équitable.
- Que les frais pour services psychologiques soient couverts à 100 % et avancés plutôt que remboursés. Il est essentiel que l'IVAC assume la couverture complète des services psychologiques et que les frais soient pris en charge directement, afin de ne pas imposer un fardeau financier supplémentaire sur les femmes.

Éducation à l'égalité

Nous recommandons au ministère de l'Éducation d'intégrer de façon systématique, dès le préscolaire et le primaire, une éducation à l'égalité, aux relations saines et à la prévention de la violence dans les relations interpersonnelles. Cette mesure vise à agir en amont pour prévenir la violence entre partenaires intimes, en favorisant dès le plus jeune âge le développement de rapports égalitaires, le respect des limites et la compréhension des dynamiques relationnelles.

Suppléments au loyer

En appui à une recommandation de la FMHF (2025), nous demandons au ministère de l'Habitation de revisiter les critères d'admissibilité des suppléments au loyer pour mieux répondre aux réalités vécues par les femmes victimes et survivantes de violence, y compris celles à statut précaire, immigrantes ou exposées à des formes de violence économique. Cette révision vise à favoriser un accès rapide, sécuritaire et équitable à un logement adéquat.

2.4

Services de garde : une condition essentielle à l'accès au travail

Tous les organismes consultés continuent de le crier haut et fort. La pénurie de places en services de garde éducatifs à l'enfance, qui s'est aggravée au cours des dernières années, représente un obstacle de première ligne qui se dresse entre les mères et le marché de l'emploi (Conseil du statut de la femme, 2023 ; Paris *et al*., 2024). Dans les faits, en date du 30 septembre 2024, la liste d'attente pour une place en SGEE comptait encore environ 29 683 enfants (Gouvernement du Québec, 2024). Quant aux délais, plus d'un an peut s'écouler avant l'obtention d'une place (Ma place au travail, 2025b). L'écart entre les objectifs annoncés au plan du gouvernement du Québec pour répondre à la problématique et les avancées réalisées est significatif. Compte tenu du fait que la charge des enfants retombe toujours de façon démesurée sur les femmes, l'accès à des services de garde est intrinsèquement lié à l'accès et au maintien des femmes au travail (*ibid*.). Dénoncée par de nombreuses féministes dès les années 1960, l'absence de priorité accordée à ce problème par le gouvernement est discriminatoire (Mahon, 2002). Cette situation engendre des impacts néfastes d'ordres économiques, psychologiques et sociaux significatifs pour les femmes (MPAT, 2025b), contribuant à creuser les inégalités sociales et de genre. Il est donc impératif de pouvoir assurer des services de garde éducatifs à l'enfance de qualité, adaptés, abordables et accessibles.

Tout d'abord, le manque de places entraîne de sérieuses répercussions financières et professionnelles sur les femmes. Quand il n'y a pas de place en garderie, ce sont surtout les femmes qui mettent leur carrière sur pause. Selon une récente étude effectuée par MPAT (2025b), 63 % d'entre elles prolongent leur congé pour assumer la charge des enfants, comparativement à seulement 15 % des hommes. À la suite d'un congé parental, nombre d'entre elles voient leur retour au travail ou aux études reporté ou même impossible (Paris *et al*., 2024). Les options qui s'offrent à elles sont alors limitées : prendre un congé sans solde, option à laquelle plus d'un tiers des femmes auraient recours, réduire ses heures, changer d'emploi ou démissionner pour assurer ses obligations familiales (MPAT, 2025b ; Paris *et al*., 2024). Chacune de ces options implique des pénalités économiques et permet aux inégalités de genre de se maintenir :

> [...] la diminution des heures travaillées, le choix d'un emploi à temps partiel, moins bien rémunéré structurellement, creusent les écarts de salaires entre hommes et femmes, en diminuant la rémunération annuelle des travailleuses. La perte d'avantages sociaux, d'avancées de carrière pour les femmes [...] exacerbe à son tour les écarts salariaux. Ces écarts impliquent en effet une moindre présence des femmes dans des professions à niveau de responsabilité élevé, davantage rémunérées. Enfin, cette pénurie pousse certaines à quitter ou à ralentir l'avancée de leur carrière dans des « professions à prédominance masculine » (Moyser, 2017) qui sont mieux rémunérées dans l'ensemble. (Paris *et al*., 2024, p. 29)

Ajoutons que plusieurs feront même l'objet de renvois (Paris *et al*., 2024). Dans les circonstances actuelles, rester à la maison ou travailler à temps partiel n'est pas un choix, mais une obligation pour de nombreuses femmes, témoignant de la subsistance d'un système patriarcal qui tente de les maintenir dans des positions de *care*. L'étude menée par MPAT (2025b) révèle que « 68 % des femmes n'ont pas pu retourner au travail à 100 % à la suite de leur congé parental », un pourcentage marquant. Une famille sur quatre en attente d'une place cumulerait des dettes, et les pertes en matière de revenu annuel brut s'élèveraient à plus de 25 000 $ en moyenne (MPAT, 2025b). Ces répercussions ne sont pas temporaires ; elles s'inscrivent dans des trajectoires marquées par des pertes économiques cumulées. En plus des impacts sur le revenu

immédiat, les interruptions ou ralentissements professionnels compromettent les chances d'avancement, l'accès à des postes et emplois mieux rémunérés, et les cotisations à la retraite (Couturier *et al.*, 2023). Présentement, aucune mesure n'existe pour empêcher les impacts financiers engendrés par la pénurie de place. À la fin du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), les mères sont abandonnées à elles-mêmes, sans accès à l'assurance-emploi.

De plus, l'accès aux garderies est d'autant plus important pour les personnes vulnérabilisées, dont les mères immigrantes, monoparentales, soloparentales, et les mères moins scolarisées (Paris *et al.*, 2024). Les conséquences de la pénurie sont amplifiées pour les femmes immigrantes sans réseau de soutien, devenant une barrière à l'emploi et contribuant à l'isolement (*ibid.*). Les organismes concertés soulignent que sans garderie, il devient extrêmement difficile de quitter la maison pour aller à la recherche d'un emploi. Il s'agit également d'un enjeu pour l'accès aux services en employabilité, à la formation, et à la francisation pour les femmes éloignées du marché du travail. Aussi, les frais de garde peuvent « représenter un frein au retour sur le marché du travail de certaines mères à revenu modeste (Seery, 2020) » (CSF, 2023). À cet effet, les coûts pour les places non subventionnées peuvent être de plus de 61 $ par jour (MPAT, 2025b), un montant substantiel pour la plupart des familles, qui doivent habituellement avancer les sommes. Une réelle accessibilité financière aux services de garde non subventionnés pour toutes les familles, peu importe leur statut administratif ou leur niveau de littératie financière, est de mise. Le système de versements anticipés du crédit d'impôt pour frais de garde actuel, qui requiert notamment la possession d'un compte bancaire ainsi qu'une compréhension du système fiscal et des démarches administratives, peut s'avérer complexe pour les familles en situation de vulnérabilité, ce qui creuse encore les inégalités d'accès aux services de garde non subventionnés, notamment pour les personnes non bancarisées ou nouvellement arrivées.

En outre, en régions éloignées, notamment l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, les délais d'attente et les pertes de revenus associés au manque des places en SGEE seraient plus importants et toucheraient un pourcentage plus élevé de personnes (MPAT, 2025b). Lors des rencontres de concertation, il a été soulevé à plusieurs reprises qu'il était nécessaire de se pencher sur les réalités des différentes régions, notamment celles susmentionnées, où les territoires sont vastes, l'accès au transport en commun est extrêmement limité, les emplois sont majoritairement masculins, et les horaires sont atypiques, et de penser les projets de SGEE en tenant compte de ces facteurs pour répondre aux besoins des familles dans une perspective genrée intersectionnelle.

Aussi, le manque d'accessibilité à des services de garde de qualité met directement la santé des femmes en péril. Essayer de concilier dans une telle situation ajoute à la charge mentale et expose les femmes à un risque accru, entre autres, d'épuisement, de stress, d'anxiété et de dépression, rapportés par les organismes et corroborés par la recherche (CSF, 2023 ; Lavoie, 2016 ; Léger, 2022 ; MPAT, 2025b ; Paris *et al.*, 2024 ; Seery, 2012). L'étude de MPAT (2025b) met en évidence que les personnes issues de communautés autochtones subissent davantage de répercussions psychologiques, révélant que « 100 % des répondants autochtones [ont déclaré] un impact négatif sur leur bien-être », les précarisant davantage. Le processus de recherche d'une place représente lui-même une charge mentale colossale et dommageable sur les femmes (MPAT, 2025b).

Finalement, il est essentiel de rappeler que la pénurie de places en services de garde ne peut être dissociée des conditions de travail des éducatrices, pour la majorité des femmes. Ce métier, historiquement associé et attribué aux femmes, demeure sous-valorisé malgré son rôle central dans le développement des enfants

et le soutien aux familles. La situation est critique depuis un bon moment : « chaque jour, 10 éducatrices quittent la profession en moyenne, soit près de 4000 départs en un an » (MPAT, 2025a). Les éducatrices à la petite enfance se sont mobilisées à de nombreuses reprises pour dénoncer la surcharge de travail, la précarité et le manque de reconnaissance professionnelle, autant de facteurs qui freinent le recrutement et la rétention (Comité national relatif à l'organisation du travail, la charge de travail et la conciliation travail/famille/études, 2023 ; Lavoie-Moore, 2021 ; Robert, 2019). Or, ces travailleuses sont les premières à contribuer à l'éducation des enfants dès leurs premières années de vie. La qualité de leur formation et de leurs conditions de travail ainsi que la reconnaissance de leur expertise doivent être au cœur de toute réforme visant à renforcer le réseau.

Pour ces raisons, il est impératif que chaque enfant sur le territoire du Québec ait accès à des services de garde éducatifs à l'enfance de qualité, adaptés, abordables et accessibles.

Recommandations

Le droit aux SGEE

L'organisme MPAT milite notamment pour « un droit universel et inconditionnel à un réseau subventionné ». Dans ce sens, il est impératif d'investir dans le réseau, afin d'assurer une égalité d'accès à une éducation de qualité pour chaque enfant, indépendamment du contexte socioéconomique. L'accès aux SGEE constitue un levier essentiel pour l'égalité de genre, l'égalité des chances, la conciliation famille-travail-études-proche aidance, et l'autonomie économique des femmes. Il s'agit d'un investissement social structurant, qui profite à l'ensemble de la société. Pour ces raisons, nous demandons donc au gouvernement du Québec de reconnaître les services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE) comme une composante intégrale du droit à l'éducation, en les intégrant à la loi, pour assurer leur accessibilité universelle au même titre que l'école primaire publique.

Soutien aux éducatrices

Pour assurer une éducation de qualité, il est impératif que les conditions de travail des personnes éducatrices soient nettement améliorées. MPAT (2024) recommande de « bonifier les salaires des personnes éducatrices pour qu'ils soient au minimum équivalents à celles dans le milieu scolaire, afin d'améliorer l'attractivité du métier et de limiter les départs vers d'autres secteurs offrant de meilleures conditions ». Il convient aussi de se pencher sur l'ensemble des conditions, incluant la charge de travail, la reconnaissance professionnelle et le soutien organisationnel, pour des environnements de travail sains.

Soutien aux parents

Nous recommandons la création d'initiatives visant à soutenir financièrement les parents qui sont en attente d'une place, ce qui permettrait entre autres de réduire les inégalités de genre renforcées par la pénurie. MPAT (2024) propose comme solution provisoire d'« utiliser les surplus du RQAP pour prolonger temporairement les prestations du congé parental ».

Soutien aux expertises et collaboration

Le gouvernement doit absolument reconnaître et intégrer l'expertise de groupes tels que MPAT et le Comité accès garderie, dans l'élaboration de projets, politiques et solutions concrètes visant à répondre efficacement à la pénurie de places. À ce sujet, il convient également de considérer les régions et territoires éloignés, où le transport en commun n'est pas toujours accessible. Il est donc impératif d'investir dans la recherche. Dans le même sens, nous encourageons la pérennisation de l'organisme MPAT, qui documente activement les besoins et réalités liés aux SGEE, comblant un important manque de données, pour le développement d'un réseau optimal qui tient compte des besoins de chaque région.

Égalité d'accès aux SGEE

À la suite de la demande d'appel du Gouvernement du Québec auprès de la Cour suprême du Canada, visant à ce que les familles demandeuses d'asile ne puissent avoir accès aux services de garde subventionnés, décision qui avait été jugée discriminatoire par cette même Cour, notamment en raison de ses impacts disproportionnés sur les femmes, nous revendiquons pour que toute personne sur le territoire du Québec, incluant les personnes demandeuses d'asile, bénéficie d'un accès égal aux services de garde éducatifs à l'enfance, en appui au Comité accès garderie et à la TCRI.

Conciliation

En concertation avec les groupes concernés, notamment, la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, créer une loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études-proche aidance, en y intégrant des mesures qui tiennent compte de la pénurie de places en SGEE, ce qui permettra également de sensibiliser les personnes employeuses face à la problématique et ses effets.

2.5

Transport et inégalités territoriales : la mobilité comme condition d'accès à l'emploi

Le Québec fait face à une crise majeure du transport collectif : financement instable, investissements insuffisants, services réduits, et incapacité à revenir à la situation prépandémique (Communauté métropolitaine de Montréal, 2025; Trajectoire Québec, 2024; Transit, 2025). Les communautés, particulièrement en région, voient leur mobilité menacée, ce qui nuit directement à l'accès à l'emploi, notamment pour les femmes en situation de précarité (Boucher, 2025). En zone rurale, seulement 14 % ont un arrêt à moins de 500 m, contre 83 % en milieu urbain (*ibid*.). Dans plusieurs régions, notamment, en Mauricie, au Bas-Saint-Laurent, au Saguenay–Lac-Saint-Jean, en Montérégie, en Estrie, dans la Capitale-Nationale, au Centre-du-Québec, dans Lanaudière, au Nord-du-Québec et en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, l'offre de transport, parfois inexistante à l'intérieur ou entre certaines municipalités, a été identifiée en tant qu'obstacle important dans l'accès au travail par les groupes concertés. En région, concilier logement, emploi et garderie à proximité relève souvent du défi. Nommé précédemment en lien avec l'enjeu des places en services de garde, en dehors des grandes villes, il devient souvent impossible de déposer un enfant à la garderie et de se rendre au travail ensuite tout en arrivant à l'heure, sans que la durée du déplacement soit complètement déraisonnable. Le même défi se pose lorsqu'il est question d'accès à la formation postsecondaire : l'absence de solutions de transport adéquates en région est un facteur qui complique l'accès aux établissements, et peut ainsi compromettre la poursuite des études.

Certaines des régions nommées présentent des enjeux particuliers associés à des contraintes géographiques et démographiques, par exemple, au Saguenay et au Nord-du-Québec, où les territoires sont vastes, et les secteurs d'emploi dominants sont concentrés dans des zones peu accessibles, à distance importante des zones urbaines. Dans plusieurs régions, sans voiture, l'accès au travail devient extrêmement limité. Toutefois, les frais associés à un véhicule rendent cette option peu réaliste pour une partie importante de la population, en particulier pour les femmes en situation de précarité, et les alternatives de transport collectif sont jugées insuffisantes et inadéquates en raison de leur mode de fonctionnement. Le transport en commun, lorsque disponible, permet de réduire les coûts associés aux dépenses essentielles (Couturier, 2025). Néanmoins, il représente souvent plus d'une centaine de dollars par mois (*ibid*.), ce qui peut être substantiel pour certaines femmes, particulièrement en l'absence de programmes de tarification sociale, qui toutefois ne permet pas de remédier aux lacunes de l'offre de service. De plus, pour les personnes qui résident à l'extérieur des centres urbains, il est parfois incontournable de se déplacer à l'extérieur de la région pour obtenir des soins, services et biens essentiels, ce qui engendre aussi des coûts importants (*ibid*.).

Le manque d'accès à un transport adéquat affecte également le sentiment de sécurité des femmes, notamment lorsqu'elles doivent se déplacer à des heures atypiques ou dans des secteurs peu desservis. Cette contrainte peut même conduire certaines à renoncer à un emploi, lorsque les horaires de travail sont incompatibles avec les options de transport disponibles. Elles sont particulièrement touchées par l'insuffisance des services de transport collectif régulier et adapté, qui ne répondent ni aux besoins de flexibilité ni aux réalités spécifiques des personnes en situation de handicap (Office des personnes handicapées du Québec, 2023). Les difficultés d'accessibilité aux infrastructures, les trajets limités, le manque de ponctualité ou la faible couverture territoriale des services de transport adapté restreignent

concrètement les possibilités de déplacement vers les milieux de travail (OPHQ, 2023 ; Table des groupes de femmes de Montréal, 2024).

La situation du manque d'accès à une offre de transport collectif adaptée, accessible et viable, contribue à accroître les inégalités, notamment en limitant l'accès à la formation et aux opportunités d'emploi. Certaines régions, comme celle du Bas-Saint-Laurent, ont tenté de développer des initiatives locales. Cependant, sans appui du gouvernement, elles n'ont que peu de moyens pour améliorer la situation. Le transport constituant un levier essentiel pour l'accès au travail, il est nécessaire de se pencher davantage sur cette problématique.

Recommandations

Mobilité transversale et soutenue

Que le gouvernement reconnaisse le transport comme un déterminant de l'employabilité et l'intègre systématiquement aux plans et programmes en matière de formation, de services de garde, de santé et d'insertion professionnelle, notamment avec un financement ciblé, permettant de prévoir des budgets spécifiques pour des mesures de soutien au transport.

Que le gouvernement du Québec augmente le financement dédié au développement, à l'entretien et à l'expansion du transport collectif dans les régions, en tenant compte des réalités géographiques et démographiques.

Financement de la mobilité régionale

Offrir un soutien structurel et financier aux projets de transport collectif développés par les milieux ruraux et les communautés locales, en favorisant des solutions co-construites avec les groupes de femmes et les organismes régionaux.

Tarification sociale

Instaurer une tarification sociale adaptée dans toutes les régions, pour réduire le fardeau financier du transport sur les femmes à faible revenu, particulièrement les mères monoparentales et les personnes en situation de précarité.

Mobilité inclusive et égalitaire

Le CIAFT recommande au gouvernement de suivre les revendications formulées par la Table des groupes de femmes de Montréal formulées dans le cadre d'un projet intitulé Femmes et rapport à la ville. La Table demande notamment d'« assurer une ADS+ de l'aménagement urbain, mais aussi un accès inclusif et sécuritaire aux services et infrastructures de transport collectif, adapté et actif », et revendique une représentation de la diversité des femmes et de leurs réalités au cœur des mécanismes décisionnels et consultatifs des institutions publiques en lien avec la mobilité (TGFM, 2022).

2.6

Accès à la justice et défense des droits du travail : combattre les obstacles systémiques

L'accès aux ressources en matière de justice demeure difficile pour de nombreuses femmes confrontées à des injustices en milieu de travail. Les recours possibles sont multiples, et les démarches juridiques sont souvent longues, complexes, peu vulgarisées et inadaptées aux réalités vécues, notamment en cas de harcèlement, de discrimination ou de violences psychologiques (Brière, 2014 ; Gouvernement du Québec, 2022). Les travailleuses sont souvent désavantagées dès le dépôt de la plainte, en raison de la complexité des démarches, du fardeau de la preuve, des délais de traitement et de la crainte de représailles, poussant plusieurs à abandonner leurs démarches (*ibid*.). De plus, la méconnaissance des divers recours est soulevée comme obstacle important à l'accès à la justice des personnes plaignantes (Gouvernement du Québec, 2022).

En outre, des statistiques datant de 2018 et 2019 montrent que les décisions du Tribunal administratif du travail (TAT) penchent plus souvent en défaveur plutôt qu'en faveur des personnes salariées (Gouvernement du Québec, 2022). Toutefois, très peu de plaintes se rendraient au TAT, dû aux mécanismes prévus pour favoriser le règlement des différends en dehors des tribunaux (*ibid*.). Dans le cas des recours traités par la CNESST, il est important de noter qu'une représentation juridique gratuite n'est pas fournie d'emblée lors des processus de médiation. Une telle configuration contribue à un rapport de force asymétrique entre les parties. L'employeur bénéficie d'un encadrement juridique professionnel, tandis que la personne plaignante n'a pas nécessairement accès aux mêmes ressources, ce qui remet en question l'égalité procédurale et l'équité du processus. Dans le cas des victimes de lésions professionnelles, l'Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM, 2020) mentionne que trop souvent, celles-ci « ne peuvent accéder à des services de représentation adéquats ni aux expertises médicales dont elles auraient besoin ».

Concernant la CNESST, le fait que la plupart des bureaux physiques ne sont plus accessibles sans prise de rendez-vous rend les recours d'autant plus difficiles à engager. L'accès à un ordinateur et à une connexion Internet devient ainsi presque indispensable, en plus de la nécessité de posséder une certaine aisance numérique. Considérant que « les personnes les plus vulnérables sont celles qui ont le moins accès aux droits et aux ressources » (TCRI, 2025), pour plusieurs femmes, notamment celles peu alphabétisées, cette réalité équivaut à une forme d'exclusion. À cela s'ajoutent les éléments précédemment mentionnés, tels que des délais importants dans le traitement des plaintes, un manque de vulgarisation de l'information ainsi que des services mal adaptés aux situations complexes telles que le harcèlement psychologique, ni aux différentes réalités sociales, culturelles ou linguistiques. Cela affecte particulièrement les femmes racisées, immigrantes, autochtones ou confrontées à des barrières capacitistes, pour qui les services ne sont que rarement culturellement sécuritaires ou réellement accessibles. Selon les organismes concertés, cela en forcerait plusieurs à abandonner leur recours.

Le Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail (GAIHST) souligne d'importantes lacunes dans le traitement des plaintes pour harcèlement, notamment concernant l'obligation pour toutes les personnes médiatrices, conciliatrices et juges de suivre une formation continue adaptée pour les victimes de violence au travail, dont les violences à caractère sexuel. À la CNESST, le processus n'intègre pas toujours une approche différenciée dans le cas d'une plainte pour harcèlement sexuel, ce qui pose problème, car les démarches de médiation peuvent obliger les victimes et survivantes à se retrouver face à leur agresseur, sans que les

médiateurs disposent d'une approche adaptée aux violences sexuelles (Gouvernement du Québec, 2022). Le processus manque d'encadrement et de sensibilité envers les femmes victimes et survivantes, d'autant plus que les niveaux de compétence et de sensibilisation aux réalités de genre varient considérablement d'une personne médiatrice à une autre. Cette situation soulève des questions sur leur capacité à comprendre les dynamiques de pouvoir, les enjeux liés aux violences basées sur le genre et les besoins spécifiques des victimes et survivantes. C'est d'ailleurs une critique récurrente dans plusieurs mémoires, dont ceux du GAIHST, du Réseau des centres de femmes, de la FMHF et de l'UTTAM, qui recommandent de mieux encadrer la médiation et d'assurer des approches sensibles au genre et aux violences sexuelles. Dans ce contexte, les organismes communautaires jouent un rôle crucial en offrant un accompagnement juridique et psychologique aux victimes et survivantes. Toutefois, ils demeurent sous-financés et surchargés, manquant de ressources pour répondre à la demande. Il devient donc impératif de faciliter les démarches pour les victimes et survivantes et de renforcer le soutien institutionnel et communautaire.

Les violences au travail sont encore largement banalisées par les mécanismes juridiques, conçus sur un modèle qui ne tient pas compte des rapports sociaux de genre ni des dynamiques de pouvoir. Pour ces raisons, il convient de travailler à renforcer les droits individuels et la défense collective dans les milieux de travail, afin d'agir sur les inégalités en lien avec l'accès à la justice. Par conséquent, il importe d'intervenir sur les instances en place, notamment, en maintenant et en renforçant l'offre de services de la CNESST, afin d'assurer qu'elle soit réellement accessible, adaptée et équitable.

Recommandations

Démocratie participative

S'inspirer du modèle allemand, comme la Loi sur les comités d'entreprise (Betriebsrätegesetz, 1952/2021), pour institutionnaliser une forme de démocratie participative dans les milieux de travail non-syndiqués afin de lutter contre les discriminations systémiques au travail, en assurant un pouvoir collectif des personnes en emploi. Nous recommandons que la Loi sur les normes du travail soit modifiée afin de prévoir l'obligation, pour toute personne employeuse de milieu non-syndiqué où aucun autre mécanisme participatif légal n'existe, d'assurer la mise en place d'au moins un mécanisme participatif décidé par les travailleuses et travailleurs, afin que ces personnes puissent agir sur leurs conditions de travail, notamment, sur les politiques internes.

- Afin de lutter efficacement contre les inégalités vécues par les femmes, particulièrement les femmes racisées, immigrantes ou occupant des emplois précaires dans les milieux de travail non-syndiqués
- Compenser l'absence de représentation syndicale dans de nombreux secteurs à prédominance féminine ou communautaire ;
- Offrir un espace de parole structuré aux personnes à l'emploi, notamment celles issues de groupes marginalisés ;
- Favoriser une culture organisationnelle équitable et inclusive, qui reconnaît les dynamiques de pouvoir, les rapports sociaux de genre, et les effets du racisme systémique ;
- Renforcer la prévention des violences et du harcèlement en milieu de travail, souvent invisibilisés dans les structures non-syndiquées.
- Il s'agirait d'un levier structurant pour démocratiser les milieux de travail au Québec, là où les protections collectives sont actuellement les plus faibles.

Littératie juridique

Il est également impératif de renforcer la littératie juridique afin que chaque personne puisse comprendre ses droits, exercer ses recours et naviguer les mécanismes de justice. Pour ce faire :

- Il y a lieu d'assurer un financement adéquat des organismes qui soutiennent et accompagnent les femmes dans la compréhension et l'exercice de leurs droits, ainsi que dans l'accès aux recours et aux ressources liés au travail.
- Nous recommandons également au ministère de l'Éducation d'intégrer au curriculum scolaire une éducation renforcée aux droits, aux ressources disponibles et aux recours possibles, notamment en matière de droits des femmes et de droits du travail, afin de prévenir les violences en milieu de travail et de lutter contre la perpétuation des inégalités systémiques. Un effort renforcé de vulgarisation et d'éducation juridique est nécessaire pour une meilleure compréhension de la loi et de ses droits, en amont de son arrivée sur le marché du travail.

Renforcement de la CNESST

Nous demandons au gouvernement de voir aux limites et obstacles des **mécanismes institutionnels de protection et de recours en droit du travail** afin que toute personne, peu importe son revenu, sa situation sociale, son origine ou son statut migratoire, puisse obtenir de l'information juridique, des conseils et une représentation légale de qualité. Concrètement, cela implique :

- D'assurer à toute personne travailleuse non-syndiquée un accès gratuit à une représentation juridique fournie par la CNESST lors des processus de médiation, notamment en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, dans des visées d'équité entre les parties et de véritable accessibilité à la justice.
- D'assurer des services adaptés aux différentes réalités pour un accompagnement ancré dans une perspective féministe intersectionnelle, notamment par la formation de l'ensemble du personnel intervenant de la CNESST et l'accès à des ressources en interprétation pour les démarches de plaintes, et ce, tout au long des processus légaux.

Soutien aux lésions professionnelles

Dans le même sens, le CIAFT appuie la revendication de l'UTTAM et invite le gouvernement à la mise en place d'« un bureau offrant des services d'information et de représentation pour les travailleuses et travailleurs non-syndiqués victimes de lésions professionnelles », afin de pallier l'absence de soutien structurel dans ces milieux.

2.7

Santé des femmes : un levier négligé de participation au travail

Tous les éléments mentionnés précédemment ont un impact sur la santé et le bien-être des femmes. En retour, la santé constitue un facteur déterminant dans l'accès et le maintien en emploi, illustrant comment ces éléments s'inscrivent dans un continuum de violences qui permet le maintien de rapports de pouvoir inégalitaires. Des enjeux liés à la santé menstruelle, à l'endométriose, à la ménopause, à la grossesse et à la santé mentale peuvent affecter la disponibilité et la concentration au travail. La charge mentale, largement assumée par les femmes, vient s'y ajouter. Malgré tout, ces réalités demeurent peu prises en compte dans l'élaboration de politiques et relativement aux conditions de travail. Intégrer la santé des femmes dans les réflexions sur l'équité en emploi est pourtant essentiel pour assurer leur pleine participation.

Chaque femme, personne non binaire ou trans avec des ovaires traversera un jour la ménopause, de façon induite ou naturelle. Soulevée à plusieurs reprises lors des rencontres, cette transition biologique encore largement tabou entraîne des conséquences physiques, émotionnelles, cognitives et sociales qui affectent le bien-être et la santé, notamment au travail, pouvant engendrer des impacts sur le rendement et causer des absences (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2025). Ses effets sont souvent négligés, pourtant, les répercussions économiques sont énormes. À l'échelle canadienne, la ménopause engendre une perte de productivité annuelle estimée à 237 millions de dollars pour les personnes employeuses. Pour les femmes, la perte de revenus associée à la ménopause s'élèverait à plus de 3,3 milliards de dollars chaque année (Fondation canadienne de la ménopause, 2023). Ces chiffres représentent les pertes encourues en raison d'un manque d'accès aux soins et services nécessaires pour la gestion des symptômes, menant plusieurs femmes à réduire leurs heures, refuser une promotion ou se retirer du marché du travail de façon anticipée (*ibid.*). Ce phénomène se traduit par des barrières à l'avancement professionnel, et des pénalités économiques substantielles et durables (*ibid.*). Selon l'étude menée par la FCM (2023), ces répercussions pourraient être atténuées avec le soutien et l'accompagnement des gestionnaires, de la sensibilisation et une amélioration des conditions de travail. De ce fait, il est urgent que le Québec intègre de façon formelle la prise en compte de la ménopause au sein de ses lois et ses politiques gouvernementales de santé publique, pour lutter contre la stigmatisation et les inégalités liées à l'absence de reconnaissance des enjeux de santé vécus par les femmes. Dans le même sens, l'accès gratuit aux produits menstruels et aux contraceptifs constitue une mesure essentielle pour garantir l'équité en santé, réduire la précarité et reconnaître que la santé reproductive fait partie intégrante des droits fondamentaux des femmes.

Les enjeux d'accès aux services de santé et services sociaux, notamment en matière de délais et de manque d'adaptation aux différentes réalités, ont été largement dénoncés par les organismes consultés, contribuant à maintenir plusieurs femmes dans des positions de précarité et représentant un obstacle au travail. Les inégalités d'accès en santé sont d'autant plus marquantes dans certaines régions, comme en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, où des filles et des femmes se heurtent à des délais importants et doivent parcourir des distances complètement déraisonnables pour des services d'avortement ou des suivis de grossesse, devenant alors source de stress considérable et obstacle à la conciliation. De plus, les organismes mentionnent que certaines femmes aux prises avec des troubles de santé mentale n'ont pas les moyens de couvrir les frais associés à la médication et qu'il arrive qu'elles s'éloignent alors elles-mêmes du marché du travail, qui peut leur sembler inaccessible.

Favoriser la santé, le bien-être et l'égalité des femmes génère des retombées positives pour l'ensemble de la société. Par conséquent, il convient de renforcer l'accès aux services de santé publique, et d'agir dans une perspective globale, en se penchant sur chacun des enjeux susmentionnés pour favoriser une meilleure participation au marché du travail, et ainsi stimuler la croissance économique.

Recommandations

Agir au niveau des milieux de travail

Absences rémunérées

En cohérence avec les revendications portées par la Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ, 2020), nous recommandons au ministère du Travail de modifier la Loi sur les normes du travail afin que les dix jours d'absence prévus soient rémunérés, pour répondre aux besoins actuellement non couverts, notamment en santé et en conciliation. Ces journées d'absence devraient pouvoir être prises sans qu'aucune justification médicale ni preuve ne soit exigée, puisque ces enjeux se doivent d'être reconnus comme étant légitimes et collectifs. En ce sens, la santé menstruelle, hormonale et gynécologique se doit d'être un motif justifiant une absence payée.

Mesures d'adaptation

Nous demandons au ministère du Travail, en collaboration avec la CNESST, de reconnaître la ménopause et les autres enjeux liés à la santé reproductive comme des facteurs de risque en milieu de travail. Ces réalités devraient être intégrées à l'évaluation des risques et aux programmes de prévention prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1), en lien avec les effets physiologiques, cognitifs et psychologiques qu'elles peuvent entraîner. À ce titre, les personnes employeuses devraient être tenues de mettre en place des aménagements flexibles lorsqu'une demande d'adaptation est formulée. Cette mesure, visant à assurer des milieux de travail inclusifs et équitables, se doit d'être encadrée par des principes de respect et de non-discrimination.

Agir au niveau de la santé publique

Éducation

Le CIAFT demande au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de reconnaître la ménopause comme un enjeu de santé publique, en l'intégrant aux stratégies de prévention et promotion en santé, et en créant des actions de sensibilisation pour briser les tabous par l'information et l'éducation.

Gratuité des produits essentiels

Nous demandons au gouvernement du Québec de garantir l'accès universel, gratuit et sans barrières aux produits menstruels et aux contraceptifs, en les intégrant aux régimes publics de santé et aux services essentiels. Cela permettrait de lutter contre la précarité menstruelle, favoriser l'autonomie corporelle et reproductive, et réduire les inégalités économiques et de santé vécues par les femmes et personnes non binaires ou trans ayant un utérus.

Accès réel à la santé

Nous demandons au gouvernement du Québec de renforcer l'accessibilité, l'adaptabilité et l'équité du système de santé publique, y compris en santé mentale, afin de répondre aux besoins spécifiques des femmes, notamment celles en situation de vulnérabilité.

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 plus largement, le sous-financement des organismes, ont des impacts précarisants qui affectent surtout les femmes, et ainsi participent à 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.

BIBLIOGRAPHIE

Action travail des femmes (ATF). (2024). *Contrer 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.* https://www.atfquebec.ca/projetrac/wp-content/uploads/2024/01/ATF-ficheRAC-2-portrait.pdf

Banques alimentaires Canada. (2023). *Bilan-Faim 2023*. https://foodbankscanada.ca/fr/hungercount23-fr-2/

Banques alimentaires du Québec (BAQ). (2025, 22 janvier). *Une première étude économique sur la demande d'aide alimentaire au Québec*. https://banquesalimentaires.org/une-premiere-etude-economique-sur-la-demande-daide-alimentaire-au-quebe/

Banques alimentaires du Québec (BAQ). (2023). *Bilan-Faim Québec 2023*. Bilan-Faim-2023_Final.pdf

Beeman, J. (2012). *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/4127663

Boucher, G. (2025). *En panne de mobilité : les inégalités en matière de transport au Québec*. Observatoire québécois des inégalités. https://observatoiredesinegalites.com/en-panne-de-mobilite/

Boucher, G., et Fournier, F. (2025, 1er mai). *Insécurité alimentaire grave en forte hausse*. Observatoire québécois des inégalités. https://observatoiredesinegalites.com/insecurite-alimentaire-grave-en-forte-hausse/

Brière, J.-Y. (2014). Harcèlement psychologique : difficultés et embûches. Dans *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : De la prévention à la résolution* (p. 167-202). Éditions Yvon Blais.

Caleb, M. (2024, 24 mai). Les femmes immigrantes plus vulnérables en milieu de travail : Inclusion et sécurité, des solutions possibles. *Gazette des femmes*. https://gazettedesfemmes.ca/24302/les-femmes-immigrantes-plus-vulnerables-en-milieu-de-travail/

Centraide. (2023). *Rapport à la communauté 2023-2024*. https://www.centraide-mtl.org/wp-content/uploads/2024/07/Rapport-a-la-communaute-2023-2024.pdf

Centraide. (2023). *L'insécurité alimentaire : un cercle vicieux qui touche de plus en plus de personnes*. https://www.centraide-mtl.org/fr/actualites/insecurite-alimentaire/

Centraide. (2025, 26 mars). *Les groupes les plus à risque de pauvreté*. https://www.centraide-mtl.org/les-groupes-les-plus-a-risque-de-pauvrete/

Centre canadien d'hygiène et sécurité au travail. (2025). *La ménopause en milieu de travail*. https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/menopause.html

Chauvelot, V., et Coupal, L.-N. (2022). *Demande pour autorisation d'exercer une action collective contre le Directeur de l'IVAC* (Cour supérieure du Québec, district de Montréal, n° 500-06-001211-227). Registre des actions collectives du Québec. https://www.registredesactionscollectives.quebec/en/Fichier/Document?NomFichier=8341.pdf

Coalition pour la conciliation famille-travail-études (CCFTÉ). 2020. *Plateforme de revendications : Pour relever les défis*. https://ccfte.org/wp-content/uploads/2020/06/plateforme-ccfte-vf.pdf

Collectif pour un Québec sans pauvreté. (2025). *Augmenter les revenus des personnes en situation de pauvreté : une priorité. Mémoire prébudgétaire 2025-2026*. https://www.pauvrete.qc.ca/document/augmenter-les-revenus-des-personnes-en-situation-de-pauvrete-une-priorite/

Comité national relatif à l'organisation du travail, la charge de travail et la conciliation travail/famille/études. (2023). *Rapport d'analyse et recommandations FIPEQ-CSQ*. https://fipeq.org/wp-content/uploads/sites/18/2023/10/Rapport-COT_FIPEQ-CSQ_VF_Membres-yeurs.pdf

Comité sectoriel de main-d'œuvre Économie sociale Action communautaire (CSMO-ÉSAC). (2018). *Les repères en économie sociale et en action communautaire : Panorama du secteur et de sa main-d'œuvre* [Enquête nationale]. CSMO-ÉSAC. https://www.csmoesac.qc.ca/assets/medias/documents/CSMOesac_lesreperes_2018.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (s.d.). *Les formes de discrimination*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2024). *Stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques*. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/strategie_racisme-discrimination-systemiques.pdf

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2024, 15 octobre). *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail. Appliquer le régime intérimaire dès maintenant : un avantage pour tous les milieux de travail.* https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/salle-presse/communiques/appliquer-regime-interimaire-maintenant#:~:text=Loi%20modernisant%20le%20r%C3%A9gime%20de%20sant%C3%A9%20et%20de%20s%C3%A9curit%C3%A9%20du%20travail&text=Rappelons%20que%20depuis%20le%206,en%20place%20le%20r%C3%A9gime%20int%C3%A9rimaire.

Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). (2025). *Financement du transport collectif*. https://cmm.qc.ca/grands-enjeux/financement-du-transport-collectif/

Congrès du travail du Canada et l'Université de Western Ontario. (2014). *Domestic violence in the workplace: Survey report*. https://canadianlabour.wpengine.com/wpcontent/uploads/2019/04/dvwork_survey_report_2014_enr.pdf

Conseil des Montréalaises (CM) et Action travail des femmes (ATF). (2025). *Femmes cols bleus : 10 ans plus tard : des progrès décevants* (Avis). Ville de Montréal. https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/cons_montrealaises_fr/media/documents/avis_femmes_cols_bleus_conseil_des_montrealaises.pdf

Conseil du statut de la femme (CSF). (2023). *L'accès aux services de garde : un impératif pour les femmes du Québec*. https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_acces_services_garde.pdf

Corak, M. (2013). *Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility*. Journal of Economic Perspectives, 27(3), 79–102. https://doi.org/10.1257/jep.27.3.79

Cotter, A. (2022). *Expériences de discrimination chez les Noirs et les Autochtones au Canada, 2019*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-fra.htm

Couturier, E.-L., Hébert, G., et Tircher, P. (2023). *Retraite et inégalités : constats et solutions pour un meilleur système de retraite au Québec* (Éd. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques). IRIS. https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2023/04/Retraites-2023-WEB.pdf

Couturier, E.-L. (2025). *Le revenu viable en 2025. Le logement encore au cœur de la sortie de pauvreté*. Institut de recherche et de formation économique (IRIS). https://iris-recherche.qc.ca/publications/revenu-viable-2025/

Cox, R. et Ederer, M. (2021). Le traitement de la violence conjugale comme un enjeu de SST au Canada : une étude empirique. *Communitas*, *2*(1), 194–227. https://doi.org/10.7202/1098911ar

Delphy, C. (1998). *L'ennemi principal. Tome 1. Économie politique du patriarcat*. Syllepse.

Doray, P., Lessard, C., Roy-Vallières, M., St-Denis, X., Grenier, V. et Prats, N. (2024). *Bulletin de l'égalité des chances en éducation*. Édition 2024. Montréal, Observatoire québécois. https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2024/08/Bulletin-egalite-des-chances-education-2024-Rapport-complet.pdf

Fauvel, M., Noiseux, Y. et Couspeyre, O. (2024). *Conditions de travail et d'emploi dans le mouvement communautaire : enquête sur les répercussions des politiques publiques et des pratiques de gestion en temps de pandémie* [Rapport de recherche]. Montréal : GIREPS. https://www.gireps.org/wp-content/uploads/2024/03/Rapport-GIREPS-Communautaire2.pdf

Fédération des Maisons d'Hébergement pour Femmes (FMHF). (2025). *La lutte aux violences faites aux femmes continue : Un financement juste et pérenne pour les maisons d'hébergement pour femmes violentées.* https://fmhf.ca/wp-content/uploads/2025/01/Memoire-Prebudgetaire-2025-2026-FMHF-15-01-2025-1.pdf

Femmes Autochtones du Québec Inc. (2023). *Rapport final de recommandations pour le plan d'action de Justice Canada, de Femmes Autochtones du Québec*. https://faq-qnw.org/wp-content/uploads/2023/05/RAPPORT-FINAL-FAQ-LDNUDPA.pdf

Fondation canadienne de la ménopause. (2023). *Ménopause et vie professionnelle au Canada*. https://menopausefoundationcanada.ca/pdf_files/Menopause_Work_Canada_2023FR.pdf

Fondation canadienne des femmes. (2022). *La violence fondée sur le genre : les faits*. https://canadianwomen.org/fr/les-faits/violence/

Fournier, C. et Lafrenaye-Dugas, A.-J. (2024). *Inégalités sociales de santé : discours des filles et des femmes autochtones.* Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3523-inegalites-sociales-sante-filles-femmes-autochtones.pdf

Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU). (2025). *Un budget crucial pour lutter contre l'inabordabilité du logement*. Memoire-preBudgQc2025.pdf

Gouvernement du Québec. (2022). *Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois : Recours, prévalence et enjeux*. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_portrait-harcelement-violence-sexuel_MTESS.pdf

Gouvernement du Québec. (2024). *Tableau de bord – Données au 31 décembre 2024. Développement du réseau des services éducatifs à l'enfance*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/Developpement-places/TableauDeBord_decembre2024.pdf

Groysberg, B. et Lin, E. (2024, 31 juillet). *Research: Resume Gaps Still Matter*. Harvard Business Review. https://hbr.org/2024/07/research-resume-gaps-still-matter

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É et Coulombe, S. (2019). *Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Action travail des femmes (ATF). https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf

Immigrant Québec Pro. (2025, 30 janvier). *Les travailleurs temporaires privés d'accès aux services publics en employabilité*. Les travailleurs temporaires privés d'accès aux services publics en employabilité - Immigrant Québec Pro

Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2020). *Itinérance cachée : définitions et mesures au Québec et à l'international*. Gouvernement du Québec. https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/itinerance-cachee-definitions-et-mesures-au-quebec-et-a-linternational.pdf

Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). (2024). *Logement et santé : développement d'un cadre conceptuel* [Rapport d'analyse]. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/2024-05/3486-logement-sante-cadre-conceptuel.pdf

International Labour Office. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work

Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans J. Bisilliat et C. Verschuur (dir.), *Genre et économie : un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications. https://doi.org/10.4000/books.iheid.5389

Kristal, A. S., Nicks, L., Gloor, J. L., et Hauser, O. P. (2023). *Reducing discrimination against job seekers with and without employment gaps*. Nature Human Behaviour, 7(2), 211-218. https://doi.org/10.1038/s41562-022-01485-6

Lavoie, A. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Institut de la statistique du Québec. https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-defis-de-la-conciliation-travail-famille-chez-les-parents-salaries.pdf

Lavoie-Moore, M. (2021). *La vraie pénurie d'éducatrices à la petite enfance*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). https://iris-recherche.qc.ca/blogue/secteur-public-et-communautaire/la-vraie-penurie-d-educatrices-a-la-petite-enfance/

Lazreg, N. et Taher, S. (2022). *Parcours d'intégration professionnelle de femmes immigrantes au Québec : Une analyse intersectionnelle*. Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII). https://iripi.ca/public/uploads/2024/02/N_IRIPII_RapportFemmesImmigrante-1.pdf

Léger. (2022). *Sondage auprès des travailleurs du Québec : rapport* (éd. 2022). Concilivi. https://bit.ly/3P6nd0A

Lévesque, J., Gervais, M.-J. et Robitaille, É. (2022). *L'action municipale pour créer des environnements favorables à la santé et à la qualité de vie : un cadre d'analyse systémique*. Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/2024-06/3262-qualite-vie-action-municipale-fr.pdf

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S -2.1 (1979). https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1

Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement, RLRQ, c. A -13.2 (2021). https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/p-9.2.1

Mahon, R. (2002). Une histoire sans fin : l'implantation des services de garde pour enfants au Canada durant les années 1970. *Lien social et Politiques*, (47), 17–28. https://doi.org/10.7202/000339ar

Ma place au travail (MPAT). (2025a). *Équité, qualité et accessibilité des services de garde éducatifs à l'enfance : un levier incontournable pour l'économie et les familles québécoises.* [Mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires 2025-2026]. https://www.maplaceautravail.org/_files/ugd/bd966a_d17c4e8e62c24903ab4f1ce27dad1665.pdf

Ma place au travail (MPAT). (2025b). *Étude socioéconomique des impacts de la pénurie de places en service de garde sur les familles au Québec*. https://www.maplaceautravail.org/_files/ugd/bd966a_f7df43c2cb2f4809b192c866c57b8714.pdf

Ministère de la Famille. (2023). *Qui est admissible à la contribution réduite ?* Gouvernement du Québec. https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/programme-contribution reduite/Pages/admissible.aspx

Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation (OCFJR). (2025). *L'histoire du terme féminicide*. Feminicide in Canada. https://femicideincanada.ca/fr/quest-ce-que-le-feminicide/lhistoire/

Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation (OCFJR). (2025). *Victimes de 2024*. Feminicide in Canada. https://femicideincanada.ca/fr/qui/se-souvenir/2024-victimes/

Observatoire québécois des inégalités. (2023). *Des orientations pour une réduction significative et durable de la pauvreté au Québec*. https://observatoiredesinegalites.com/wp-content/uploads/2023/08/OQI-Des-orientations-pour-une-reduction-significative-et-durable-de-la-pauvrete-au-Quebec_compressed.pdf

Office des personnes handicapées du Québec. (2023). *Les femmes en situation de handicap au Québec : portrait statistique*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/ophq/Statistiques/femmes-incapacite.pdf

Paris, C., Pepin, A. et Pagé, G. (2024). *Pénurie de places en garderie : impact sur la vie des mères et sur la société québécoise*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Ma place au travail. https://archipel.uqam.ca/18142/1/Rapport-Penurie-Garderie-2024.pdf

Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ). (2025). *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes.* https://rafiq.ca/nos-projets/#

Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ). (2021). *Les loyers explosent, un contrôle s'impose*. https://rclalq.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Controle-des-loyers-_Version-longue.pdf

Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec (RCLALQ). (2025). *Protéger les locataires, pas les profits : Le 2e projet de règlement modifiant le Règlement sur les critères de fixation de loyer, encore une réforme à l'envers.* https://rclalq.qc.ca/wp-content/uploads/2025/10/Memoire-2e-projet-reglement-fixation-des-loyers-oct-2025.pdf

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale. (2025). *On ne protège pas les femmes à moitié*. https://maisons-femmes.qc.ca/on-ne-protege-pas-les-femmes-a-moitie/

Robert, C. (2019, 31 mai). Éducatrices à l'enfance : des professionnelles en manque de reconnaissance. *Gazette des femmes*. https://gazettedesfemmes.ca/14889/educatrices-a-lenfance-des-professionnelles-en-manque-de-reconnaissance/

Rose, R. (2023). *Assurer que le régime de rentes du Québec réponde aux besoins de toutes les Québécoises et tous les Québécois, particulièrement ceux des femmes, des personnes racisées et de celles issues de l'immigration*. https://rcentres.qc.ca/wp-content/uploads/2023/02/G13_MemoireRRQ_2023.pdf

Rose, R. et Laurence-Ruel, C. (2024). *Portrait statistique : Les femmes immigrantes du Québec face au marché du travail.* Comité consultatif Femmes (CCF).

Schimmele, C., Hou, F. et Stick, M. (2023). *La pauvreté chez les groupes racisés, d'une génération à l'autre* [Rapport]. Statistique Canada. https://doi.org/10.25318/36280001202300800002-fra

Secrétariat à la condition féminine (SCF). (2023). *Pour la valorisation des emplois à prédominance féminine : Analyse de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et recommandations visant à leur assurer une meilleure reconnaissance*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/RA-Rapport-valorisation-emplois-feminins-2023.pdf

Secrétariat à la condition féminine. (2024). *Portrait statistique de l'égalité entre les femmes et les hommes – Bas-Saint-Laurent*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/ADS/portraits-regionaux/Portraits-regionaux-01Bas-St-Laurent-2024.pdfQuébec CDN+1Québec+1

Seery, A. (2012). *Travail de reproduction sociale, travail rémunéré et mouvement des femmes : constats, perceptions et reproductions des jeunes féministes québécoises* [mémoire, Université du Québec à Montréal]. Archipel. https://archipel.uqam.ca/5221/

Seery, A. (2020). Une politique familiale visant une meilleure articulation famille-travail. Enjeux pour des parents québécois de milieu socioéconomique modeste. *Enfances Familles Générations*, (35). https://journals.openedition.org/efg/10331

SOS violence conjugale. (2025). *6 formes de violence économique.* https://sosviolenceconjugale.ca/fr/articles/6-formes-de-violence-economique

Statistique Canada. (2024). *L'insécurité alimentaire est en hausse au Canada.* https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/6257-linsecurite-alimentaire-est-en-hausse-au-canada

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). (2025). *Présentation du ROSINI. Mandat*. https://tcri.qc.ca/projets/rosini/

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). (2025). *Formations offertes dans le cadre des projets de la TCRI*. https://tcri.qc.ca/projets/formations/

Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM). (2022). *Féministes pour le droit à la ville : Plateforme de revendications.* https://www.tgfm.org/files/Publications/DLR/Plateforme%20de%20revendications%20féministe%20pour%20le%20droit%20à%20la%20ville%2015%20mars.pdf

Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM). (2024). *Embarquez avec nous ! Synthèse de la recherche-action sur les femmes en situation de handicap au sein des options de mobilité durable à Montréal.* https://www.tgfm.org/files/Mobilit%C3%A9/TGFM_Rapport%20entier%20final.pdf

Trajectoire Québec. (2024). *Crise du financement des services de transport collectif : Trajectoire Québec, Québec solidaire et le Parti Québécois interpellent le gouvernement du Québec.* https://trajectoire.quebec/communique/crise-financement-services-transport-collectif-trajectoire-quebec-quebec-solidaire-parti trajectoire.quebec+1quebec.ca+1

Transit. (2025, 25 mars). Un budget dépourvu d'ambition en transport collectif. *Transit.* https://www.transitquebec.org/2025/03/un-budget-depourvu-dambition/#:~:text=Alors%20que%20l'%C3%A9tat%20des,pour%20les%20cinq%20prochaines%20ann%C3%A9es.

Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades (UTTAM). (2020). *Mémoire sur le projet de loi n° 59 : Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.*

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

APNQL	Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador
ATF	Action travail des femmes
BAQ	Banques alimentaires du Québec
CCFTÉ	Coalition pour la conciliation famille-travail-études
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNRV	Centre national de ressources en violence conjugale
CSF	Conseil du statut de la femme
CSMO-ÉSAC	Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire
FAQ	Femmes autochtones du Québec
FCM	Fondation canadienne de la ménopause
FMHF	Fédération des maisons d'hébergement pour femmes
FRAPRU	Front d'action populaire en réaménagement urbain
GAIHST	Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
IVAC	Indemnisation des victimes d'actes criminels
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
MPAT	Ma place au travail
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
OSBL	Organisme sans but lucratif
RAFIQ	Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec
RCLALQ	Regroupement des comités logement et associations de locataires du Québec
ROSINI	Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
SCF	Secrétariat à la condition féminine

SCHL	Société canadienne d'hypothèques et de logement
SGEE	Services de garde éducatifs à l'enfance
TAL	Tribunal administratif du logement
TAT	Tribunal administratif du travail
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
TGFM	Table des groupes de femmes de Montréal
UTTAM	Union des travailleuses et travailleurs accidentés ou malades

CIAFT♀

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