

Mémoire présenté dans le cadre des consultations pré-budgétaires 2026-2027

Valérie Gilker Létourneau

Comité femmes employabilité du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail



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

1. Sommaire exécutif

Les groupes femmes employabilité (GFE) constituent une infrastructure essentielle — mais largement invisible — de l'autonomie économique des femmes au Québec. Leur raison d'être repose sur un constat clair : le marché du travail demeure structurellement genré et reproduit des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la reconnaissance des compétences et les trajectoires professionnelles des femmes.

Alors que le gouvernement du Québec affirme faire de l'autonomie économique des femmes une priorité structurante, notamment dans la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022–2027*, les choix budgétaires actuels contribuent à la fragilisation et à la disparition progressive des ressources féministes autonomes en employabilité. Le réseau est passé de 40 GFE à seulement 15 aujourd'hui, laissant plusieurs régions sans service spécialisé.

Les GFE sont nécessaires non pas parce que certaines femmes seraient « plus vulnérables », mais parce que toutes évoluent dans un marché du travail fondé sur une division genrée qui dévalorise les emplois majoritairement féminins, marginalise les femmes dans les secteurs masculins et offre peu de leviers concrets pour la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.

Ce marché est structuré à la fois par le genre et par d'autres rapports de pouvoir — notamment la racialisation et le capacitisme — dont l'entrecroisement façonne des expériences distinctes de discrimination au sein d'un système fondamentalement inégalitaire. Les GFE ont développé une expertise reconnue pour analyser ces réalités et intervenir de manière adaptée aux parcours différenciés des femmes.

Ils offrent une expertise féministe, systémique et spécifique, ancrée dans les réalités locales et régionales. Leur action intervient en amont de l'employabilité afin de réunir les conditions humaines, sociales et matérielles d'un accès à l'emploi possible, choisi et durable. Cette expertise est complémentaire — et non substituable — aux services publics ou généralistes.

Or, l'absence de financement à la mission globale empêche les GFE de stabiliser leurs équipes, de préserver leurs expertises et de planifier leurs actions à moyen et long terme. Le financement par projets, ponctuel et temporaire, impose une gestion permanente de l'urgence et limite la structuration de parcours durables vers l'autonomie économique : il finance la gestion des crises plutôt que des solutions pérennes.

Dans ce contexte, le Comité Femmes Employabilité, porté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), formule une demande budgétaire claire et structurante : un investissement annuel de 7 millions de dollars afin d'assurer un financement à la mission globale des GFE et de soutenir des projets nationaux structurants. Modeste à l'échelle des finances publiques, cet investissement permettrait de préserver une expertise irremplaçable, de renforcer l'efficacité de l'action publique et de contribuer concrètement à l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Investir dans les GFE n'est pas une dépense : c'est un levier structurant d'égalité, de prévention et de développement social et économique pour le Québec.

2. Le problème public : les inégalités de genre et leurs impacts économiques

2.1 Les femmes comme groupe social

L'inégalité économique des femmes ne relève ni de choix individuels ni de situations exceptionnelles. Elle découle d'un marché du travail structurellement genré, dans lequel la division genrée du travail continue d'organiser l'accès à l'emploi, la reconnaissance des compétences, les conditions de travail et les trajectoires professionnelles.

Les femmes sont surreprésentées dans des secteurs historiquement féminisés, moins rémunérés et plus précaires, et demeurent plus exposées au temps partiel involontaire, à la discontinuité des parcours professionnels et aux plafonds d'avancement, dans un marché du travail construit autour d'un modèle masculin à temps plein et sans responsabilités de soins.

La persistance de ces inégalités démontre que le marché du travail ne constitue pas un espace neutre, mais un système qui reproduit des rapports sociaux de genre, avec des effets économiques mesurables pour l'ensemble des femmes.

2.2 Des politiques universelles insuffisantes

Malgré le caractère structurel des inégalités économiques vécues par les femmes, les politiques publiques en emploi reposent encore largement sur une approche universelle abstraite, qui présume une égalité de départ entre les individus.

Cette approche invisibilise les mécanismes systémiques à l'œuvre, déplace la responsabilité de l'adaptation vers les individus et ne permet ni de reconnaître les effets concrets de la division genrée du travail, ni de corriger les désavantages cumulés tout au long des parcours professionnels féminins.

Dans ce contexte, l'employabilité des femmes demeure insuffisamment intégrée au continuum de services publics. Elle est encore trop souvent traitée comme une mesure ponctuelle, conditionnelle ou temporaire, plutôt que comme un levier structurant d'égalité économique.

2.3 Des effets aggravés pour plusieurs femmes

Si toutes les femmes sont concernées par les effets de la division genrée du travail, ces effets se manifestent de manière différenciée selon les parcours de vie et les contextes sociaux. Pour plusieurs femmes, les inégalités structurelles se combinent à d'autres réalités (conciliation, responsabilités de soins, discriminations, violences, enjeux de santé, précarité ou parcours migratoires complexes) qui accentuent l'éloignement du marché du travail.

C'est précisément à cette jonction que s'inscrit l'intervention des groupes femmes employabilité (GFE), en proposant des réponses adaptées à la diversité des parcours féminins, sans réduire leur mission à la gestion de situations individuelles, mais en agissant sur les mécanismes qui produisent les inégalités économiques.

Mentionnons néanmoins qu'en 2021, 74 % des familles monoparentales étaient dirigées par des femmes, ce qui révèle une surreprésentation du statut de monoparentalité chez les femmes par rapport aux hommes. Cette réalité,

associée à des taux de pauvreté plus élevés, ne découle pas de situations individuelles isolées, mais des effets persistants de la division genrée du travail. Si toutes les femmes sont concernées par ces inégalités structurelles, leurs impacts se manifestent de manière différenciée selon les parcours de vie et les contextes sociaux. Pour certaines femmes, notamment celles en situation de monoparentalité, ces inégalités se combinent à d'autres réalités — conciliation des responsabilités de soins, discriminations, violences, enjeux de santé, précarité ou parcours migratoires complexes — accentuant l'éloignement du marché du travail et la vulnérabilité économique.

3. Les groupes femmes employabilité : une expertise unique et irremplaçable

3.1 Une approche féministe, systémique et spécifique

Les groupes femmes employabilité (GFE) se distinguent par une expertise fondée sur une analyse féministe des dynamiques du marché du travail. Leur intervention part du constat que les inégalités professionnelles vécues par les femmes ne sont pas le résultat de parcours individuels défailants, mais l'effet de normes d'emploi, de pratiques organisationnelles et de structures économiques historiquement genrées.

Cette analyse permet aux GFE d'intervenir de manière ciblée sur les mécanismes qui entravent l'accès, le maintien et la progression des femmes en emploi : déqualification des compétences, segmentation professionnelle, discrimination à l'embauche, conditions de travail incompatibles avec les responsabilités de soins, et invisibilisation du travail non rémunéré. Elle constitue le socle de leur action et explique la pertinence durable de leur spécialisation.

3.2 Une intervention en amont de l'employabilité

L'action des GFE dépasse largement la recherche d'emploi ou l'adéquation formation-emploi. Ils interviennent en amont de l'employabilité, en travaillant à réunir les conditions humaines, sociales et matérielles nécessaires pour que l'accès à l'emploi soit possible, choisi et durable.

Cette intervention comprend notamment la reconnaissance des compétences, le renforcement du pouvoir d'agir et l'accompagnement vers des trajectoires professionnelles réalistes et durables.

En agissant à ce niveau, les GFE contribuent à prévenir les parcours de précarité récurrents et à soutenir une intégration durable au marché du travail.

3.3 Une action territoriale ancrée dans les réalités locales

Les GFE sont profondément ancrés dans les territoires. Leur connaissance fine des réalités locales et régionales leur permet d'adapter leurs interventions aux contextes économiques, sociaux et culturels propres à chaque milieu.

Cette proximité favorise : une meilleure adéquation entre les besoins des femmes et les possibilités d'emploi locales; une capacité d'adaptation aux réalités régionales, y compris dans les territoires où les services spécialisés sont rares ou inexistants; une complémentarité effective avec les services publics et les autres acteurs de l'employabilité. Cette action territoriale constitue un atout majeur pour l'efficacité des politiques publiques en emploi, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de disparités régionales, sans parler des répercussions positives sur les familles et la communauté.

3.4 Une expertise complémentaire et non substituable

L'expertise des GFE est complémentaire, mais non substituable, aux services publics ou généralistes en employabilité. Elle ne vise pas à remplacer ces services, mais à combler un angle mort structurel : la prise en compte des effets différenciés de la division genrée du travail sur les parcours professionnels féminins.

Sans les GFE, les politiques universelles en emploi peinent à atteindre pleinement leurs objectifs auprès des femmes. Fragiliser ces groupes, c'est affaiblir la capacité collective de l'État à agir efficacement sur l'égalité économique et à maximiser les retombées de ses investissements en emploi.

4. Une solution structurante : le financement à la mission

4.1 Les limites du financement par projets

Le financement par projets fragilise la capacité des GFE à assurer la continuité de leurs services, à maintenir leurs expertises et à planifier leurs actions à moyen et long terme. Il entraîne une instabilité chronique des équipes, une perte d'expertise et une mobilisation disproportionnée des ressources vers la recherche et la reddition de comptes, au détriment de l'intervention auprès des femmes.

Ce mode de financement entretient une logique de gestion de l'urgence, sans permettre de s'attaquer durablement aux causes structurelles des inégalités économiques vécues par les femmes.

4.2 Le financement à la mission comme levier d'efficacité

À l'inverse, le financement à la mission globale constitue un levier structurant pour soutenir l'action des GFE et maximiser l'efficacité des investissements publics en employabilité. Cela permet : la stabilisation des équipes et la préservation des expertises spécialisées; la sécurisation des lieux de consultation des femmes; la continuité des services sur les territoires; une meilleure capacité de planification et d'adaptation aux réalités locales; une utilisation plus efficiente des fonds publics, en réduisant la fragmentation et la duplication des interventions.

Il s'agit d'un mode de financement cohérent avec la reconnaissance d'une expertise durable, ancrée dans les territoires et essentielle à l'atteinte des objectifs gouvernementaux en matière d'emploi et d'égalité économique.

4.3 Une mesure alignée sur les priorités gouvernementales

Le financement à la mission des GFE s'inscrit directement dans les priorités gouvernementales actuelles, notamment : la réponse à la pénurie de main-d'œuvre; le renforcement de l'autonomie économique des femmes; le développement et l'occupation des territoires; l'efficacité et la cohérence de l'action publique.

En soutenant les GFE de manière structurante, l'État se dote d'outils efficaces pour agir sur les causes profondes des inégalités économiques, plutôt que d'en gérer les conséquences à répétition. Il s'agit d'un investissement préventif, dont les retombées sociales et économiques dépassent largement le cadre des services en employabilité.

5. La demande budgétaire

5.1 Une demande claire et proportionnée

Dans le cadre des présentes consultations pré-budgétaires, le Comité Femmes Employabilité, porté par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), formule une demande budgétaire centrale : un investissement de 7 millions de dollars par année afin d'assurer un financement à la mission globale des groupes femmes employabilité (GFE) et de soutenir des projets structurants nationaux.

Cette demande vise à : stabiliser l'action des GFE sur l'ensemble du territoire québécois; préserver et consolider une expertise spécialisée essentielle; assurer la continuité et la qualité des services offerts aux femmes; renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action publique en employabilité. Le montant demandé est modeste à l'échelle des finances publiques, mais déterminant pour la survie et le déploiement des GFE.

5.2 Un investissement rentable pour l'État

Le financement à la mission des GFE doit être compris comme un investissement structurant, et non comme une dépense additionnelle. En agissant en amont de l'employabilité et en favorisant des parcours d'intégration durables au marché du travail, les GFE contribuent à : réduire les parcours de précarité récurrents; prévenir la dépendance prolongée aux programmes de soutien du revenu; soutenir la participation durable des femmes au marché du travail; maximiser les retombées économiques et sociales des politiques publiques en emploi.

À l'inverse, l'absence de financement structurant entraîne des coûts importants pour l'État, liés à la fragmentation des services, à la perte d'expertise et à la gestion répétée des conséquences des inégalités économiques.

6. Conclusion

Soutenir les groupes femmes employabilité par un financement à la mission globale constitue un choix budgétaire cohérent avec les engagements gouvernementaux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, d'emploi, de développement régional et d'efficacité de l'action publique.

Reconnaître pleinement l'expertise des GFE, c'est se donner les moyens d'agir durablement sur les causes structurelles des inégalités économiques, plutôt que d'en gérer les effets à répétition. C'est aussi affirmer que l'autonomie économique des femmes est une priorité réelle, soutenue par des investissements à la hauteur des enjeux.