

LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI, UNE LOI SEXISTE À TRANSFORMER!

Kim Bouchard | MOUVEMENT AUTONOME ET SOLIDAIRE DES SANS-EMPLOI



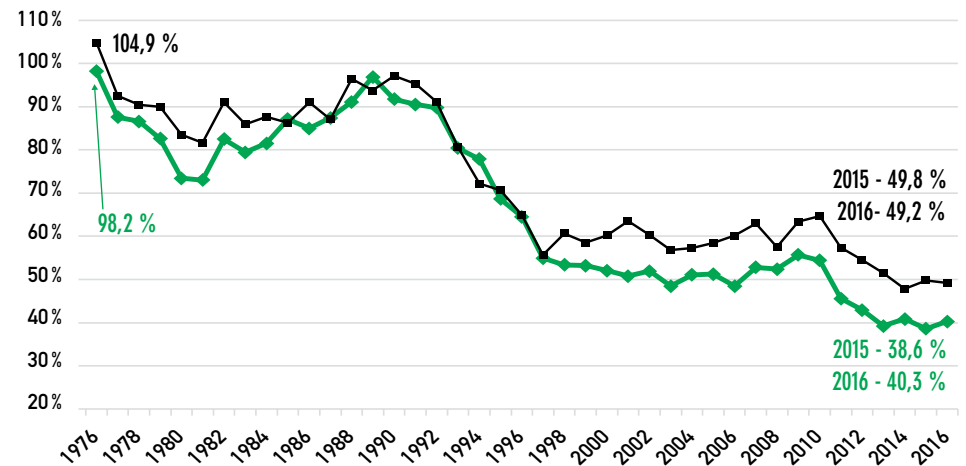
En octobre 2018, le *Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi* (MASSE) lançait sa campagne nationale *De travailleuses à chômeuses: même injustice, même combat!* Cette campagne vise à défendre l'accessibilité à l'assurance-chômage¹ dans une perspective féministe et à expliquer comment une politique de protection sociale reproduit et amplifie les inégalités économiques vécues par les femmes dans le monde du travail.

Pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, il faut tout d'abord avoir cotisé au régime, travaillé le nombre d'heures requis et un motif de cessation d'emploi valide. En 2016, seulement 35,2% des chômeuses ont reçu des prestations régulières d'assurance-chômage. En comparaison, près de 53% des hommes y avaient droit. Ces statistiques démontrent que le régime canadien d'assurance-chômage, loin d'être universel, est de surcroît sexiste.

ÊTRE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Jusqu'au début des années 1990, l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage était presque universelle et les chômeurs et les chômeuses avaient un accès presque égal à l'assurance-chômage. Suite aux réformes de 1993 et 1996, l'admissibilité à l'assurance-chômage a diminué de manière draconienne et l'écart entre les hommes et les femmes s'est creusé.

Par exemple, avant la réforme libérale de 1996, l'admissibilité se basait sur les semaines de travail (d'au minimum 15 heures). Entre 12 et 20 semaines de travail étaient nécessaires pour se qualifier, autrement dit, entre 180 et 300



Légende :

— Hommes

— Femmes

Ratio : personnes recevant des prestations liées au chômage sur le nombre de chômeurs. Personnes âgées de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1976 à 2016

Les prestations liées au chômage incluent les prestations régulières, de formation, pour pêcheurs, de création d'emploi, d'aide au travail indépendant et de travail partagé.

Sources : Statistique Canada | Prestataires : CANSIM, tableaux 276-0001. | Chômeurs : CANSIM, tableau 282-0002.

heures de travail. Depuis 1996, l'admissibilité se base sur le nombre d'heures travaillées et le taux de chômage du lieu de résidence. Pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-chômage, il faut avoir travaillé entre 420 et 700 heures dans la dernière année, ce qui représente plus du double de temps de travail par rapport à la norme d'avant 1996.

LES FEMMES PLUS PAUVRES ET PLUS PRÉCAIRES, AU TRAVAIL COMME AU CHÔMAGE

À première vue, l'admissibilité basée sur les heures travaillées semble neutre, s'appliquant tant aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, pour les personnes

travaillant à temps partiel, obtenir le nombre d'heures exigées est beaucoup plus long qu'avant et parfois même impossible. Le taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage est de 95% pour une personne travaillant à temps plein contre 62% pour celle à temps partiel².

Plus des 2/3 des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et elles représentent également la grande majorité des salarié.e.s au salaire minimum. La piètre qualité de ces emplois est d'autant plus préoccupante que les travailleuses les plus à risque de s'y enliser sont celles qui sont



faiblement scolarisées, monoparentales, âgées de plus de 55 ans, en situation de handicap, immigrantes ou appartenant à des minorités visibles.

La majorité des femmes exercent encore aujourd'hui des professions qui sont le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse. Les emplois à prédominance féminine (enseignement, soins de santé, travail de bureau, vente et services) sont moins bien payés que ceux majoritairement occupés par les hommes. De plus, les femmes travaillant à temps plein effectuent en moyenne moins d'heures que les hommes au cours d'une semaine, ce qui accentue les écarts salariaux.

Bien souvent, les statuts d'emploi ne sont pas des choix et, malheureusement, en cas de chômage, ils influencent directement sur la durée des prestations qui est basée sur les heures travaillées et sur la valeur de l'indemnité de remplacement de revenu limitée généralement à 55 % du salaire hebdomadaire.

La situation des travailleuses précaires et à faible revenu est particulièrement alarmante puisqu'elles se retrouvent avec des prestations insuffisantes pour subvenir à leurs besoins de base.

LES EXCLUSIONS AU FÉMININ

Depuis 1993, toute personne qui n'a pas un motif de fin d'emploi valable est totalement exclue du régime d'assurance-chômage. Il s'agit des personnes qui ont « volontairement » quitté leur emploi sans justification ou qui ont été congédiées pour « inconduite ».

En 2016, 24,1 % des femmes cotisant à l'assurance-chômage n'ont pas eu le droit à des prestations, car les raisons de la fin de leur emploi ont été jugées non valables, tandis que ce pourcentage est de 15,3 % pour les hommes³.

La principale raison pour laquelle plus de femmes quittent leur emploi que les hommes est la garde des enfants et les responsabilités familiales. Plus de 80 % des sans-emploi qui quittent leur emploi pour ces raisons sont des femmes⁴. Les absences ou retards pour raisons familiales peuvent également conduire l'employeur à congédier la travailleuse. De plus, 43 % des femmes déclarent avoir subi du harcèlement en milieu de travail, comparativement à 12 % des hommes⁵.

Cette situation peut pousser les femmes à quitter leur emploi sans dénoncer ni expliquer les raisons de ce départ. Dans ces cas, elles pourront se voir refuser le droit à l'assurance-chômage.

MATERNITÉ, CHÔMAGE ET DISCRIMINATION

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit un maximum de 15 semaines de prestations spéciales *maternité* et 35 semaines de *prestations parentales* suite à la naissance d'un enfant. Au Québec, c'est le *Régime québécois d'assurance-parentale* (RQAP) qui s'applique et non l'assurance-chômage, contrairement aux autres provinces canadiennes.

Les mères québécoises bénéficient en moyenne de 17,2 semaines de prestations *maternité*. Par ailleurs, 98 % d'entre elles réclament aussi des prestations parentales de 28,9 semaines en moyenne, pour un total de 46,1 semaines⁶ payées. La situation est semblable pour les mères du reste du Canada, qui utilisent en moyenne 43 semaines en tout. Fait intéressant, les prestations versées par le RQAP sont assimilées techniquement à des prestations d'assurance-chômage et équivalent, règle générale, au même nombre de semaines de prestations que celles versées par ce régime.

Là où le bât blesse, c'est qu'il est impossible pour une femme d'être consécutivement protégée en cas de maternité et contre le risque de chômage. En effet, lorsqu'une personne retire des prestations spéciales, puis des prestations régulières d'assurance-chômage, le nombre total de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées ne pourra être supérieur à 50.

Une femme qui a touché l'ensemble de son congé parental et qui perd son emploi durant ce congé a donc plafonné son maximum de 50 semaines de prestations à l'assurance-chômage et ne pourra recevoir aucune prestation régulière une fois son congé parental terminé, bien qu'elle soit en situation de chômage.

La situation n'est pas comparable pour les pères. Au Québec, il existe des prestations *paternité*, qui peuvent être combinées avec les prestations *parentales*. Or, les pères québécois utilisent en moyenne 6,7 semaines de prestations du RQAP. Au Canada, près de 9 pères sur 10 n'utilisent aucune prestation parentale. Les pères, s'ils se retrouvent sans emploi, seront donc admissibles au chômage, loin d'avoir plafonné le maximum de 50 semaines.

SUITE | P. 11 | ↘

Rappelons également que ce sont majoritairement les mères qui s'absentent temporairement de leur emploi dans l'année qui suit la naissance d'un enfant pour s'acquitter des charges familiales. À cette occasion, elles subissent déjà une baisse de revenu. Les conséquences économiques découlant d'une perte d'emploi imprévue dans ce contexte sont donc assumées individuellement par les femmes. Elles sont également plus à risque d'être congédiées illégalement durant leur absence du travail ou discriminées lors d'entrevue d'embauche.

Cet état de grande précarité place les femmes dans une position de vulnérabilité et de dépendance face à l'autre parent devant assumer l'entièreté des dépenses. Ce constat est encore plus troublant dans le cas de familles monoparentales, majoritairement dirigées par une mère seule, ou de femmes aux prises avec des problèmes de violence conjugale.

Il est préoccupant de constater que l'*Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi* préparée par *Statistique Canada* n'ait jamais documenté ce phénomène. Cela participe à l'invisibilisation des inégalités sociales subies par les femmes sur le marché du travail et reproduite par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

POUR UN RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE JUSTE ET UNIVERSEL

Charge mentale, travail ménager, travail domestique, travail familial, travail du soin : les mots ne manquent pas pour décrire le travail invisible. Ce travail non rémunéré, majoritairement effectué par les femmes, est à la base de notre vie en société et, pourtant, il contribue à l'appauvrissement des femmes en les poussant à diminuer leur temps de travail ou à quitter le marché de l'emploi. Il est plus que temps que le gouvernement reconnaisse les situations de pauvreté et de précarité économique vécues par les chômeuses à qui l'on refuse une protection adéquate.

La campagne *De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat!*¹⁷ souhaite sonner l'alarme et amener le gouvernement Trudeau à légiférer pour que cessent ces injustices. D'autant plus que ce même gouvernement a promis d'examiner comment les politiques fédérales affectent différemment les femmes et les hommes à travers l'analyse comparative entre les sexes. Sans oublier qu'en 2009, le rapport *Vers l'amélioration de l'accès des femmes aux prestations d'assurance-emploi* du Comité permanent de la condition féminine présidé par la députée libérale Hedy Fry, alors dans l'opposition officielle, avait fait plusieurs recommandations afin d'améliorer l'accès des femmes aux prestations d'assurance-chômage.

À l'aube des prochaines élections fédérales du 21 octobre 2019, ce gouvernement autoproclamé féministe transformera-t-il ces recommandations et promesses en mesures concrètes pour améliorer le sort des travailleuses ?

- 1 Nous utilisons le terme assurance-chômage pour exprimer notre opposition aux fondements idéologiques du régime actuel. Une assurance-chômage protège contre le risque de chômage, ce n'est pas un système de régulation de la main-d'œuvre, tel que le prévoit la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 2 COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA (CAEC). Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017, 2018, p.73.
- 3 STATISTIQUE CANADA. « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2016 », *Le Quotidien*, 15 décembre 2017, p.3.
- 4 TOWNSON, Monica et Kevin HAYES. « Les femmes et le programme d'assurance-emploi : l'incidence des règles actuelles sur l'admissibilité et le remplacement du revenu de chacun des sexes », *Condition féminine Canada*, mars 2007, p. 86.
- 5 KORZINSKI, David. « Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers », *Angus Reid Institute*, 5 décembre 2014, [<http://angusreid.org/sexual-harassment/>] [16 septembre 2018].
- 6 Conseil de gestion de l'assurance parentale, *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale* 2015, septembre 2017.
- 7 Pour tout savoir sur cette campagne et pour signer la pétition : <https://www.lemasse.org/category/femme/>

et juridiques mettent en commun leurs expertises respectives pour le bien-être des familles hautement conflictuelles.

Références

- Bala, N., Hunt, S., & McCarney, C. (2010). Parental alienation: Canadian court cases 1989–2008. *Family Court Review*, 48(1), 164-179.
- Bala, N., Birnbaum, R., & Martinson, D. (2010). One judge for one family: Differentiated case management for families in continuing conflict. *Can. J. Fam. L.*, 26, 395.
- Cyr, F., Poitras, K., Godbout E., & Macé, C. (2017). *Projet pilote sur la gestion des dossiers judiciaires à haut niveau de conflit*. Rapport de recherche présenté au ministère de la Justice du Québec, Québec.
- Godbout, É., & Saint-Jacques, M.-C. (2015). *Les interventions spécifiquement dédiées aux familles séparées et recomposées : analyse de l'offre de services au Québec*. Collection Comment intervenir? (3), Québec, ARUC – Séparation parentale, recomposition familiale.
- Haddad, L., Phillips, K. D., & Bone, J. M. (2016). High-conflict divorce: A review of the literature. *AM. J. FAM. L.*, 29, 243-243.
- Houston, C., Bala, N., & Saini, M. (2017). Crossover cases of high-conflict families involving child protection services: Ontario research findings and suggestions for good practices. *Family Court Review*, 55(3), 362–374.
- Kelly, J. B., & Johnston, J. R. (2001). The alienated child: A reformulation of parental alienation syndrome. *Family Court Review*, 39(3), 249-266.)
- Johnston, J. R., Roseby, V., & Kuehnle, K. (2009). *In the name of the child: A developmental approach to understanding and helping children of conflicted and violent divorce* (2nd Edition). Springer Publishing Company.
- Levite, Z. & Cohen, O. (2012). The tango of loving hate: Couple dynamics in high-conflict Divorce. *Clinical Social Work Journal*, 40: 46-55.
- Malo, C., & Rivard, D. (2013). *Aliénation parentale et exposition aux conflits sévères de séparation. Où en sommes-nous?*, Montréal, Centre jeunesse de Montréal – Institut universitaire.
- Poitras, K., Godbout, E., Cyr, F., & Drapeau, S. (2017). *Difficultés d'accès et rupture de liens parent-enfant par suite de la séparation parentale : le rôle de l'expert en matière de garde et de droits d'accès*. *Développements récents en droit de la famille*, 434.
- Turbide, C. (2017). *Le conflit sévère de séparation : et si on tenait compte du contexte?* Collection Débats et enjeux (8), Québec, Partenariat de recherche Séparation parentale, recomposition familiale.
- Zaccour, S. (2018). Parental Alienation in Quebec Custody Litigation. *Les Cahiers de droit*, 59(4), 1073-1111.