

La Loi sur l'assurance-emploi,
**UNE LOI SEXISTE
À TRANSFORMER!**



MASSE
MOUVEMENT AUTONOME ET SOLIDAIRE DES
SANS-EMPLOI

POUR UN RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE
JUSTE ET UNIVERSEL

Édition 2018-2019

**SEULEMENT 35,2 %
DES CHÔMEUSES**
sont considérées comme
admissibles aux prestations
régulières d'assurance-
chômage comparativement
à **52,5 % chez les chômeurs.**

(STATISTIQUE CANADA. « Enquête sur la couverture
de l'assurance-emploi, 2016 », Le Quotidien,
15 décembre 2017, p.6).

À propos du mouvement

Au **Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi** (MASSE), nous croyons que tout le monde a droit à une pleine protection en cas de chômage. Le régime d'assurance-emploi (ci-après « assurance-chômage ») est loin d'être universel et il pénalise injustement les travailleuses.

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**.

Le présent feuillet explique comment la Loi sur l'assurance-emploi a des effets discriminatoires envers les femmes au regard de l'admissibilité aux prestations, de la durée des prestations ainsi que du montant alloué et des mécanismes d'exclusion du régime.



« Pour le même effort de travail, le même niveau de cotisations et la même expérience de chômage, les femmes sont moins souvent admissibles aux prestations d'assurance-chômage ou en reçoivent moins que les hommes. »

— Ruth Rose, économiste

Pour un accès universel à l'assurance-chômage, le MASSE a mis sur pied la campagne « **DE TRAVAILLEUSES À CHÔMEUSES, MÊME INJUSTICE, MÊME COMBAT!** », dont ce feuillet est l'un des éléments.

Pour vous informer, vous impliquer et lire nos publications sur les autres mesures discriminatoires du régime : www.lemasse.org



**POUR UN RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE
JUSTE ET UNIVERSEL**

1691, boul. Pie IX, bureau 405, Montréal (Québec) H1V 2C3
514 524-2226 | masse@lemasse.org | www.lemasse.org

 **Suivez-nous sur Facebook!**
www.facebook.com/mouvementautonomeetsolidairedessansemploi/

Admissibilité amputée

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

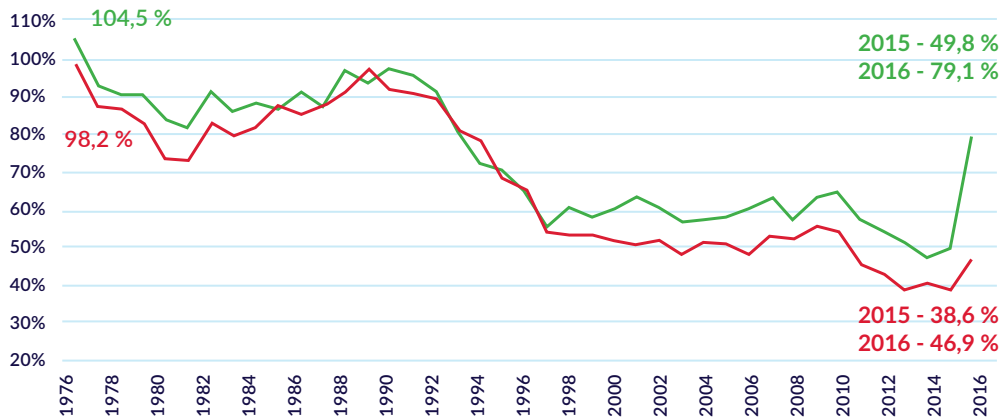
Ratio : personnes recevant des prestations liées au chômage sur le nombre de chômeurs et chômeuses selon le sexe au Québec de 1976 à 2016.

LÉGENDE :

— Hommes — Femmes

Les prestations liées au chômage incluent les prestations ordinaires ou 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.



Nous remercions Ruth Rose, professeure associée au département des sciences économiques de l'UQAM d'avoir compilé ces données.

Pourquoi l'admissibilité à l'assurance-chômage a-t-elle diminué ?

Avant 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 heures de travail. Actuellement, l'admissibilité se base sur le nombre d'heures travaillées et le taux de chômage de votre 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 d'heures de travail nécessaires par rapport à la norme d'avant 1996.

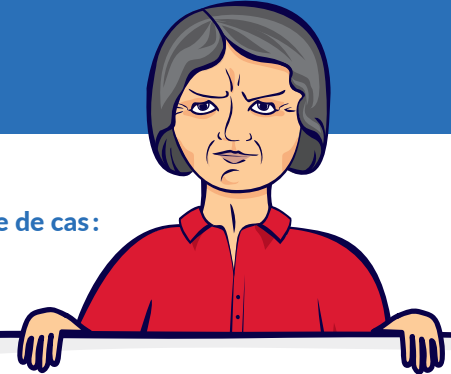
Pourquoi le critère d'admissibilité basé sur les heures discrimine-t-il les femmes?

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 partiel¹. Or en 2015, 75,8 % des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes². La principale raison évoquée par ces femmes pour travailler à temps partiel est qu'elles s'occupent de leurs enfants³: ce n'est pas une simple question de préférence.

¹ COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (CAEC). Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017, 2018, p.73. - ² MOYSER, Mélissa. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, Les femmes et le travail rémunéré, Statistique Canada, 2017, p.18. - ³ Ibid.

REVENDEICATION 1 :

Abaisser le seuil d'admissibilité à 350 heures ou 13 semaines.



Exemple de cas: Jeanne

Jeanne a perdu son emploi de vendeuse dans un magasin. Dans les 52 semaines précédant la fermeture de ce magasin, elle a travaillé **15 heures par semaine pendant 45 semaines**, donc **675 heures**. Le taux de chômage dans sa région est de 6 %. Avant 1996, Jeanne aurait eu accès à l'assurance-chômage.

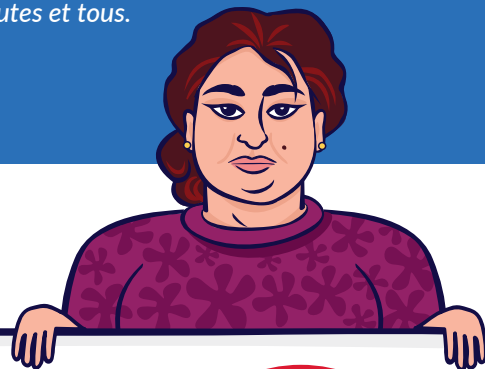
Actuellement, Jeanne n'a pas droit à l'assurance-chômage, **car la Loi exige qu'elle ait travaillé au minimum 700 heures**.

Durée des prestations écourtée

La durée des prestations varie de 14 à 45 semaines selon le taux de chômage régional et le nombre d'heures travaillées. Plus d'heures travaillées équivalent à davantage de semaines de prestations. En moyenne, les femmes travaillent 35,5 heures par semaine, comparativement à 41,1 heures pour les hommes⁴. Elles ont donc droit à moins de semaines d'assurance-chômage en raison d'un nombre d'heures de travail différent.

REVENDEICATION 2 :

Établir un seuil minimum de 35 semaines de prestations pour toutes et tous.



Exemple de cas: Eva et Victor | Taux de chômage à 6,3 %

EVA

Depuis 13 ans, Eva travaille **28 heures par semaine** dans un groupe communautaire. Son poste est aboli faute de financement. Cette année, elle a travaillé pendant **52 semaines**. Elle a accumulé **1 456 heures** dans la dernière année. Elle aura droit à **27 semaines de prestations**.

VICTOR

Victor a eu un contrat d'ingénieur. Son contrat est arrivé à échéance. Durant les **52 semaines** précédant la fin de son contrat, il a travaillé durant **45 semaines** à 40 heures par semaine. Victor a accumulé **1 800 heures**. Il aura droit à **37 semaines de prestations**.

Eva est pénalisée parce que les emplois typiquement féminins offrent souvent moins d'heures de travail.

Comparaison de la couverture actuelle des chômeurs et chômeuses à celle antérieure à la réforme de 1996.

Exemple de cas: Mei et Louis | Taux de chômage à 9,3 %⁵

MEI

Heures travaillées durant les 52 semaines précédant la perte de l'emploi:

40 semaines x 20 heures = 800 heures

15 \$ de l'heure x 20 heures = 300 \$ / semaine

Montant maximum de prestations d'assurance-chômage:

Avant 1996: 165 \$ x 32 semaines = 5 280 \$

Actuellement: 165 \$ x 23 semaines = 3 795 \$

Mei a perdu 1485 \$

Cotisations à l'assurance-chômage:

Avec 800 heures de travail à un taux horaire de 15 \$, **Mei et Louis ont payé exactement le même montant de cotisations à l'assurance-chômage.**

LOUIS

Heures travaillées durant les 52 semaines précédant la perte de l'emploi:

20 semaines x 40 heures = 800 heures

15 \$ de l'heure x 40 heures = 600 \$/semaine

Montant maximum de prestations d'assurance-chômage:

Avant 1996: 330 \$ x 22 semaines = 7 260 \$

Actuellement: 330 \$ x 23 semaines = 7 590 \$

Louis a gagné 330 \$

Mei a droit à deux fois moins de prestations que Louis, même si elle a travaillé deux fois plus longtemps et qu'elle a cotisé le même montant durant la dernière année.



⁵ Inspiré de : ROSE, Ruth. Les FEMMES et l'assurance-emploi: une LUTTE pour la reconnaissance de L'ÉGALITÉ, power point, septembre 2018, diapositive 10.

REVENDEICATION ³ :

Augmenter le taux de prestations à 70 % basé sur les 12 meilleures semaines.



En 2015, pour chaque dollar cotisé, **les femmes reçoivent 73 ¢** en prestations régulières d'assurance-chômage, alors que les **hommes en reçoivent 1,21 \$**⁶.

Montant des prestations moins élevé

Montant moyen des prestations reçues (2016-2017)⁷

Chômeurs: 473 \$ Chômeuses: 416 \$

En 1971, le taux de prestations correspondait à 66,7 % du salaire assurable. Le taux a graduellement été réduit à 55 % du salaire, jusqu'à concurrence de 562 \$ par semaine en 2019.

La majorité des femmes exercent encore aujourd'hui des professions qui sont le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse. Les emplois traditionnellement féminins (enseignement, soins de santé, travail de bureau, vente et services) sont moins payés que ceux majoritairement occupés par les hommes. En comparant les salaires des hommes et des femmes, on observe que les femmes sur le marché du travail gagnent beaucoup moins que les hommes, ce qui les désavantage considérablement lorsque vient le moment de déterminer le montant des prestations d'assurance-chômage.

Au Canada, « en 2014, les femmes touchaient en moyenne 25,38 \$ l'heure, alors que les hommes gagnaient en moyenne 28,92 \$ l'heure »⁸, en plus de faire moins d'heures de travail. 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.

Supplément familiale insignifiant

Prestataires recevant du supplément familial⁹

En 2002: 187 320 En 2017: 79 400

Les prestataires d'assurance-chômage peuvent obtenir un montant de supplément familial, jusqu'à l'équivalent de 80 % de leur salaire assurable plutôt que 55 %. Pour avoir droit au supplément familial, il faut avoir déclaré un revenu familial net inférieur à 25 921 \$, avoir un ou des enfants et recevoir la prestation fiscale pour enfant.

Depuis 1997, les paliers de revenu familial n'ont pas été modifiés. Or, en 20 ans, même le salaire minimum a augmenté ! Conséquemment, moins de prestataires bénéficient du supplément malgré leur situation de pauvreté. Les femmes sont les premières affectées, car elles sont bénéficiaires de 79,2 % des prestations de supplément familial allouées qui sont d'un montant moyen de 44 \$ par semaine¹⁰.

REVENDEICATION ⁴ :

Indexer annuellement les paliers de revenu du supplément familial (avec réajustement rétroactif à partir de 1997), calculé à partir du revenu individuel et non familial.

Montant du supplément familial pour des paliers de revenu familiale choisis, selon le nombre d'enfants et l'âge de ceux-ci, Canada

Source : Règlement sur l'assurance-emploi, article 34.
Référence : Commission de l'assurance-emploi (CAEC).
Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017, 2018, p.42

	Paliers de revenu familiale choisis			
	Moins de 20 921 \$	21 751 \$ à 22 000 \$	23 751 \$ à 24 000 \$	25 751 \$ à 25 921 \$
Nombre d'enfants				
Un	31,30 \$	24,45 \$	10,70 \$	0,70 \$
Deux	58,70 \$	46,25 \$	20,70 \$	1,40 \$
Trois	86,10 \$	68,20 \$	31,05 \$	2,10 \$
Chaque autre enfant	27,45 \$	22,85 \$	11,90 \$	0,95 \$
Âge des enfants				
Supplément pour chaque enfant de moins de 7 ans	4,15 \$	3,45 \$	1,80 \$	0,15 \$

⁹ CAEC. op. cit., p.41-42.

¹⁰ Ibid., p.42.

REVENDEICATION 5 :

Abolir les exclusions totales en cas de départ volontaire et d'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 hommes**¹¹.

Exclusions injustes

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 ».

Inconduite

Tel que définie par la loi, l'inconduite est un acte délibéré ou de grande négligence qui mène au congédiement. Par exemples, les absences, les retards fréquents, l'insubordination, le non-respect des directives et règlements, le vol, la violence, ou la perte du permis de conduire. Toutefois, la réalité est souvent différente des versions retenues par la Commission de l'assurance-emploi (CAEC), qui a souvent un préjugé favorable pour les versions des employeurs.

Départ volontaire

Certains motifs sont reconnus par la Loi pour justifier un départ volontaire (ex. : raisons familiales, de santé ou de sécurité). Toutefois, cette avenue doit être la seule solution raisonnable. Selon la CAEC, il est primordial de distinguer la « nécessité » d'un « choix personnel ». Il incombe donc à la chômeuse de prouver qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver son emploi avant de le quitter.

Pourquoi davantage de femmes sont-elles exclues à cause d'un motif de fin d'emploi « non valable » ?

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 femmes¹². 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 hommes¹³. Cette situation peut pousser les femmes à quitter leur emploi sans dénoncer ni expliquer les raisons de ce départ.

Exemple de cas : Keziah



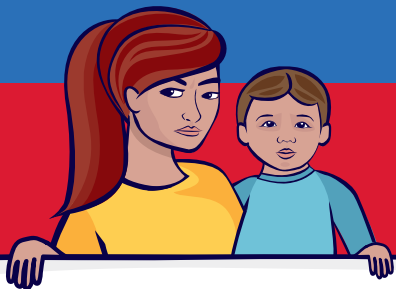
Les abus et les discriminations en milieu de travail sont bien réels et se traduisent trop souvent par des préjugés à l'endroit des travailleuses qui en sont victimes.

Keziah ne maîtrise pas le français ni l'anglais, elle travaille dans une manufacture de vêtements à **13 \$ de l'heure**. Son employeur refuse de lui payer son temps supplémentaire. Un jour, il la congédie puisqu'elle a défié son autorité en quittant plus tôt le travail, parce que son enfant était malade. **La demande d'assurance-chômage de Keziah est refusée** puisqu'elle a été congédiée, supposément pour inconduite. Il était plus simple pour l'agent d'assurance-chômage de ne considérer que la version de l'employeur plutôt que de **tenter de comprendre Keziah, qui s'exprime avec difficulté en français**.

¹² 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. - ¹³ 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).

REVENDEICATION 6 :

Avoir accès aux prestations régulières d'assurance-chômage, en cas de perte d'emploi, sans égard aux prestations maternité/parentales/paternité versées.



Pour en savoir davantage sur cette revendication, consultez notre feuillet « **REPRODUIRE LES INÉGALITÉS: MATERNITÉ, CHÔMAGE ET DISCRIMINATION** ».

Vous pouvez vous procurer des copies papiers de ce feuillet en nous contactant ou le consulter sur notre site Internet: www.lemasse.org

Discriminations multiples et simultanées

Cette campagne porte le nom « De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat ! », car l'assurance-chômage reproduit et amplifie les inégalités économiques vécues par les femmes dans le monde du travail. Il est donc important de s'unir pour abolir ces discriminations. Plus sujettes que les hommes à occuper un emploi précaire, à temps partiel ou mal rémunéré, les femmes voient le risque de sombrer dans la pauvreté s'aggraver en cas de perte d'emploi.

En plus du sexisme, certaines femmes subissent aussi du racisme, de la transphobie, de l'âgisme, de l'hétérosexisme et des discriminations fondées sur leur handicap. Ces sources de discriminations interagissent et se nourrissent entre elles. Voici quelques exemples en lien avec l'assurance-chômage.

Âge et durée des prestations

Les prestataires de l'assurance-chômage âgées de 55 ans et plus ont tendance à épuiser plus fréquemment l'ensemble des semaines de prestations auxquelles elles ont droit. À cause de leur âge, il est plus difficile pour ces personnes de trouver un emploi¹⁴.

Immigrantes et montant des prestations

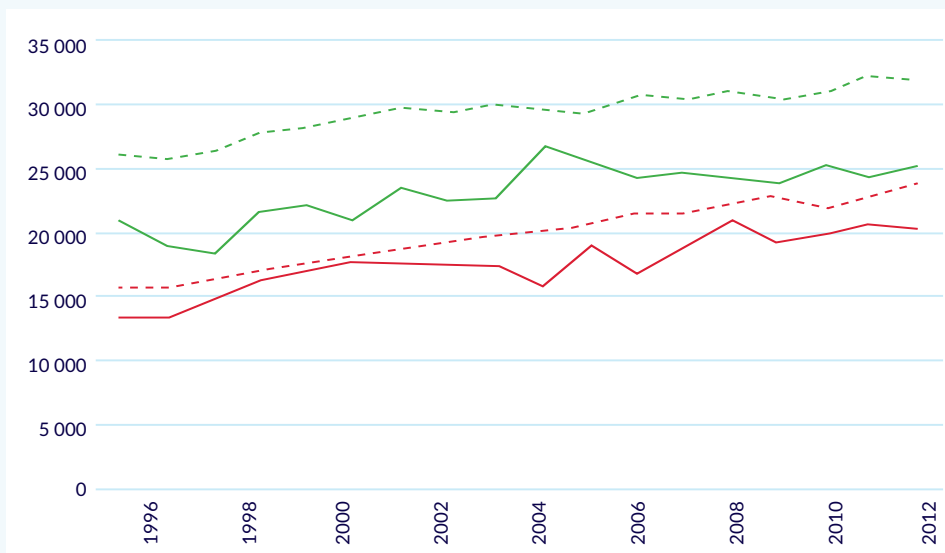
Les femmes issues de l'immigration éprouvent généralement plus de difficultés à accéder à des emplois bien rémunérés que des femmes nées au Québec, et ce, en dépit de leur scolarité. Si elles se retrouvent sans emploi, les femmes immigrantes devront donc survivre avec des prestations d'assurance-chômage qui équivalent à 55 % de leur revenu qui est déjà insuffisant.

**Revenu disponible médian
(\$ constants de 2013), selon le statut
d'immigration et le sexe, personnes
de 16 ans et plus, Québec, 1996-2013**

LÉGENDE:

- - Hommes non immigrants
- Homme immigrants
- - Femmes non immigrantes
- Femmes immigrantes

Sources : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu (ECR), fichiers maître, adapté par l'institut de la statistique du Québec. Graphique tiré de : POSCA, Julia. « Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes », Note socioéconomique, IRIS, (septembre 2016), p.7.



Les groupes membres du MASSE

Si vous avez un problème avec l'assurance-chômage, si vous avez des questions ou si vous souhaitez vous impliquer pour améliorer l'accessibilité à l'assurance-chômage, contactez le groupe du MASSE le plus proche de chez vous.



ACTION-CHÔMAGE KAMOURASKA INC.

355, avenue Bouchard, St-Pascal
418 492-7494
actionchomagekamouraska@bellnet.ca

ACTION-DIGNITÉ LANAUDIÈRE

144, rue St-Joseph, Joliette
450 756-1155
actiondignitelanaudiere@bellnet.ca

COMITÉ CHÔMAGE DE L'EST DE MONTRÉAL

1691, boul. Pie-IX, local 302, Montréal
514 521-3283
ccem@ccem.ca | www.ccem.ca

DROITS DEVANT / ÉRABLE

1470, rue Trudelle, bur.305, Plessisville
819 362-0066
dde@gcogable.ca

L.A.S.T.U.S.E. DU SAGUENAY

94, chemin Jacques-Cartier E, suite 101, Chicoutimi
418 543-3350
lastuse@lastuse.ca | www.lastuse.ca

**MOUVEMENT D'ACTION SOLIDAIRE
DES SANS-EMPLOI DES CHENAUX**

44, chemin Rivière-à-Veillet, Ste-Geneviève-de-Batiscan
819 840-3086
masse@stegenevieve.ca | www.massedeschenaux.org

**MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE
LAC-SAINT-JEAN**

275, boul. Dequen Nord, bur.33-34-35, Alma
418 662-9191
maclsj@hotmail.com | www.maclacstjean.com

**MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE
DE MONTRÉAL**

6839 A, rue Drolet, bur. 306, Montréal
514 271-4099
macmtl@macmtl.qc.ca | www.macmtl.qc.ca

**MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE
PABOK INC.**

41, route de l'Église, Pabos, Gaspésie
418 689-2030
macgaspesie@globetrotter.net

**MOUVEMENT ACTION-CHÔMAGE
DE TROIS-RIVIÈRES**

1322, rue Ste-Julie, Trois-Rivières
819 373-1723
mac.troisrivieres@gmail.com | www.mactr.com

**MOUVEMENT DES CHÔMEURS
ET CHÔMEUSES DE L'ESTRIE**

187, rue Laurier, local 214, Sherbrooke
819 566-5811
mcce@lemcce.org | www.lemcce.org

**REGROUPEMENT DE DÉFENSE DES DROITS
SOCIAUX DRUMMOND**

1090, rue Lafontaine, 2^e étage, Drummondville
819 472-8601
intervention@rddsdrummond.net | www.rdds-drummond.net

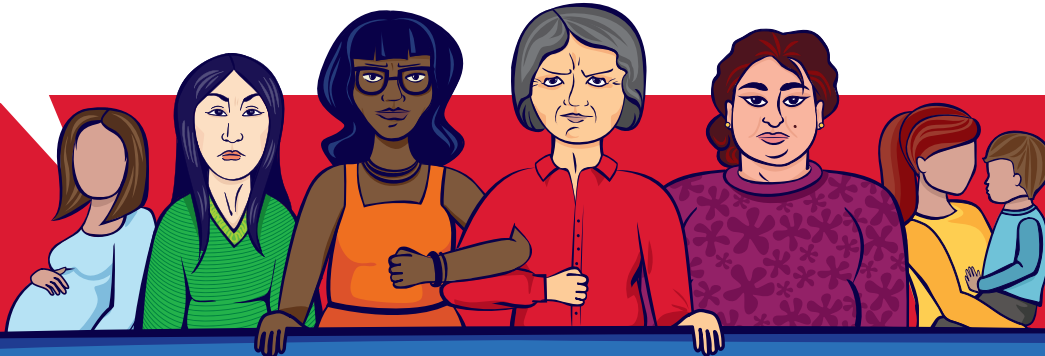
**REGROUPEMENT DES SANS-EMPLOI
DE VICTORIAVILLE**

95 rue St-Jean-Baptiste, Victoriaville
819 758-6134
rse@rsanemploi.com | www.rsanemploi.com

POUR UN ACCÈS UNIVERSEL À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Nous revendiquons :

- 1 d'abaisser le seuil d'admissibilité à **350 heures ou 13 semaines** ;
- 2 d'établir un seuil minimal de **35 semaines de prestations** ;
- 3 d'augmenter le **taux de prestations à 70 % basé sur les 12 meilleures semaines** de salaire ;
- 4 d'**indexer annuellement les paliers de revenu** du supplément familial (avec réajustement rétroactif à partir de 1997), calculé à partir du revenu individuel et non familial ;
- 5 d'**abolir les exclusions totales** en cas de départ volontaire et d'inconduite ;
- 6 d'avoir accès aux prestations régulières d'assurance-chômage, en cas de perte d'emploi, **sans égard aux prestations maternité/parentales/paternité versées.**



www.lemasse.org