



Journal conjoint

de l'Comité
de l'Action-Chômage
de Montréal
AIDER ET DÉPENDRE LES CHÔMEUSES ET CHÔMEUSES
DEPUIS 1987

Le Mouvement
Action-Chômage

MAC
de Montréal

Femmes et chômage

Une loi discriminatoire envers les femmes, l'assurance-chômage fait partie de l'arsenal législatif qui encadre, reproduit et amplifie les rapports d'inégalités et d'oppressions inhérents au système d'exploitation capitaliste qui régit nos vies. Nous voulons amorcer une réflexion sur les réalités diverses vécues par les chômeuses, et donner un visage à celles qu'on exclut du bénéfice des prestations.

Des chiffres et des femmes : pour les chômeuses, quelle protection ?

Les statistiques parlent et c'est au «féminin pluriel» qu'elles nous révèlent qu'en proportion, là comme ailleurs, les femmes ont moins accès à la protection de l'assurance-chômage, y reçoivent moins d'argent et pour moins longtemps que beaucoup d'hommes. MOINS, MOINS, MOINS, c'est donc toujours PLUS d'inégalités...

Le travail invisible : parlons-en

Les femmes sont socialisées à remplir des fonctions qui ne sont ni rémunérées ni valorisées et qui les maintiennent en situation de dépendance et de vulnérabilité, tout en bas de l'échelle sociale. La pauvreté des femmes n'est pas la résultante d'un libre choix, elle découle d'un système d'oppression qui impose une division sexuelle du travail et tire profit de l'exploitation du travail dit féminin, qu'il soit gratuit ou rémunéré.



**Pénalisées, inadmissibles, exclues...
la discrimination a assez duré !!!**

Table des matières :

| | |
|--|-----------|
| Femmes et chômage | p. 3 |
| Des chiffres et des femmes :..... | p. 4, 6-7 |
| Pour les chômeuses, quelle protection ? | |
| TÉMOIGNAGE : Sexisme et racisme, Nora contre Goliath | p. 5 |
| Les femmes, ces « fraudeuses du système » | p. 8 |
| Insécurité économique des femmes âgées | p. 9 |
| Le travail invisible, parlons-en | p. 10-11 |
| Travailler pour des peanuts | p. 12 |
| TÉMOIGNAGE : | |
| Agression sexuelle..... | p. 13 |
| Profil d'une organisatrice du CTI - | p. 14-15 |
| Centre des travailleurs et travailleuses ImmigrantEs | |
| Travail, chômage, et santé mentale: Action Autonomie | p. 16 |
| Pour le droit du travail et la santé mentale | p. 17 |
| CELLES de la «Solidarité féminine»..... | p. 19 |
| (Ligue Ouvrière Féminine) | |
| Qui sommes-nous? | p. 19 |

Hommage à une grande économiste féministe

Ruth Rose a participé dans les dernières années à plusieurs études visant à améliorer les conditions des femmes, à la fois dans le domaine du travail et dans la sphère privée. Professeure à l'Université du Québec à Montréal pendant près de 40 ans, elle a collaboré à la création de *l'Institut de recherche et d'études féministes*. Ses diverses contributions touchent entre autres la création et l'amélioration des services de garde, des prestations parentales et des politiques familiales ainsi que l'atteinte de l'équité salariale. Encore aujourd'hui, elle continue son combat en étant conseillère économique auprès de groupes de femmes et en représentant activement les travailleuses non-syndiquées.

Merci à Ruth Rose pour toutes ces années de lutte contre la pauvreté et le sexisme institutionnel !

Les incontournables

Ruth Rose, « Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique », (2016)

Ruth Rose, « Les femmes et l'assurance-emploi. Une lutte pour la reconnaissance de l'égalité », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, Vol. 10, no.1, (2015)

Femmes et chômage



L'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes est un mythe. La situation des travailleuses sur le marché de l'emploi est fort révélatrice à ce sujet. Les 5 professions exercées par le plus de femmes sont celles d'adjointe administrative, de vendeuse dans le commerce de détail, de caissière, d'éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance et d'infirmière. Ces emplois correspondent aux rôles traditionnels attribués aux femmes : les tâches ménagères et la prestation de soins.

Il faut prendre conscience que « les professions à prédominance féminine ont tendance à être assorties de taux de rémunération inférieurs aux professions à prédominance masculine, même à niveau de compétences égal »¹. Les écarts salariaux entre travailleuses et travailleurs s'expliquent aussi en partie par des temps de travail différents. En moyenne, les femmes travaillant à temps plein effectuent moins d'heures que les hommes au cours d'une semaine. De plus, elles ont plus souvent le statut de travailleuse à temps partiel, ce qui influence également à la baisse le taux horaire. Et, le fait d'appartenir à un groupe racisé accentue encore les inégalités et la précarité. Il y en aura toujours un pour nous dire que si les travailleuses veulent le même salaire qu'un homme, elles n'ont qu'à faire leur job. Les femmes préféreraient travailler moins d'heures et occuper des professions moins payantes, vraiment ?

Ce numéro consacré aux chômeuses ne vise pas, une fois de plus, à faire la démonstration que le monde du travail est viscéralement sexiste et ségrégué. Nous

1. Statistique Canada (2017), Les femmes et le travail rémunéré, en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>

souhaitons surtout mettre en lumière le caractère discriminatoire de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette loi sociale fait partie de l'arsenal législatif qui encadre, reproduit et amplifie les rapports d'inégalités et d'oppressions inhérents au système d'exploitation capitaliste qui régit notre vie en société.

Les objectifs de notre journal sont d'amorcer une réflexion sur les réalités diverses vécues par les chômeuses, de donner un visage à celles qu'on exclut du bénéfice des prestations et de prendre conscience de la désuétude du régime d'assurance-chômage et de ses possibles améliorations.

En 1950, à peine 20 % des femmes étaient actives sur le marché du travail. Cette proportion a augmenté au fil des années pour atteindre 45% en 1975 et plus de 80% en 2015. La progression de la présence des travailleuses rémunérées ne s'est pas faite sans heurt et n'est certainement pas le fruit divin de la volonté individuelle.

Aujourd'hui, la présence massive des femmes sur le marché du travail, conjuguée à de nouvelles structures et réalités familiales, a entraîné de multiples bouleversements. L'État doit adapter le droit et les politiques sociales à cette réalité. Le régime d'assurance-chômage doit tenir compte du contexte d'inégalité et de vulnérabilité qui marque certaines femmes plus que d'autres, de part leur condition sociale, leur religion ou leur origine ethnique, entre autres.

Sans une mobilisation et une lutte organisée afin de faire entendre nos voix et récolter des appuis, ce n'est pas demain la veille que la sécurité économique des chômeuses sera améliorée.

Des chiffres et des femmes :

Pour les chômeuses, quelle protection ?

Suite aux différents saccages opérés dans les années 1990 au régime d'assurance-chômage, tant par les Conservateurs que les Libéraux, la couverture des travailleuses et travailleurs en perte d'emploi a chuté de moitié, passant de 85% en 1990 à 42% en 1998. Aux ordres du FMI (Fonds Monétaire International), de la Banque Mondiale et de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques), les gouvernements ont durci les normes d'admissibilité, imposé des exclusions aux personnes qui quittent leur emploi « sans motif valable » ou qui sont congédiées pour inconduite, réduit le taux de prestation, ainsi que la durée de versement des prestations. Non seulement ils ont mis la hache dans l'assurance-chômage, mais ils ont volé nos cotisations en détournant la caisse... Rappelons qu'en 2009, c'est près de 60 milliards de dollars de surplus qui ont été détournés de la caisse par l'État canadien qui refuse toujours de revoir les règles d'admissibilité, préférant équilibrer son budget à même les cotisations.

Admissibilité aux prestations

Pour avoir droit aux prestations de chômage, il faut tout d'abord avoir cotisé au régime, posséder le nombre d'heure requis et un motif de cessation d'emploi valable. En 2015, les prestataires admissibles représentaient 43,8 % de l'ensemble des chômeurs, une augmentation par rapport à 2014 (38,3 %).

Des 1,3 million de sans-emploi que comptait le Canada en 2015, 41% étaient des femmes (527 000), 59% d'entre elles avaient cotisé au régime (313 000) et seulement 37% ont eu droit au bénéfice des prestations (197 000). Du côté des hommes, on dénombrait 59% de chômeurs (772 000), 69% de cotisants (535 000) et 48% qui ont touché leurs prestations (372 010).

Ces statistiques parlent et c'est au «féminin pluriel» qu'elles nous révèlent qu'en proportion, les femmes sont plus nombreuses à ne pas avoir cotisé au régime (41% contre 31% pour les hommes). Du côté des hommes n'ayant pas cotisé, 15% étaient considérés travailleurs autonomes contre 8% chez les femmes. Ainsi, 92% des non-cotisantes n'avaient pas travaillé au cours des douze derniers mois ou n'avaient jamais travaillé contre 85% des non-cotisants.

Certaines catégories de femmes risquent d'avoir des rapports plus instables avec le marché du travail : celles âgées de 55 à 64 ans, les immigrantes récentes, celles appartenant à une minorité visible, les autochtones, les femmes vivant avec une limitation fonctionnelle ou peu scolarisées, de même que les mères ayant de jeunes enfants, particulièrement les mères monoparentales, ou encore les mères de trois enfants ou plus¹. Rajoutons que ces catégories particulières augmentent les occasions de subir de la discrimination à l'emploi, voire des congédiements injustifiés.

(suite en page 7)

| | % de la population | Taux de chômage |
|-------------------------|--------------------|-----------------|
| Ensemble des immigrants | | |
| Femmes | 16,0% | 11,8% |
| Hommes | 15,7% | 10,2% |
| Immigrants avant 1981 | | |
| Femmes | 1,9% | 6,0% |
| Hommes | 1,9% | 6,5% |
| Immigrants 2006-2009 | | |
| Femmes | 4,4% | 20,3% |
| Hommes | 4,3% | 16,1% |
| Non immigrants | | |
| Femmes | 82,9% | 6,3% |
| Hommes | 83,0% | 6,6% |



1. Ruth Rose, « Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique » (2016)

Source : adapté de Ruth Rose, « Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique » (2016) selon les données de Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, tableau 99-012-X2011038

Témoignage : Sexisme et racisme

Nora contre Goliath

Nora a un *curriculum vitae* bien rempli : études universitaires, dont un D.E.S.S. en prévention et gestion de la santé et la sécurité au travail, une multitude d'expériences de travail et de perfectionnement professionnel. Pourtant, Nora a maintenant six demandes d'assurance-chômage à son actif. Pourquoi ? Elle travaille dans un milieu qui fonctionne davantage de façon contractuelle, certes. Mais plus que cela : Nora est une femme racisée qui s'oppose à un marché de l'emploi discriminatoire et ethnocentriste.

Nora fait face à une triple discrimination : elle est une femme noire au chômage. Elle subit donc simultanément plusieurs formes de discrimination, notamment lors de la recherche d'emploi et d'entrevue, qu'elle décrit comme un processus douloureux et frustrant. Lorsqu'elle se présente en personne à une entrevue après avoir communiqué uniquement par téléphone avec des employeurs, elle témoigne observer un changement d'attitude de la part de ceux-ci. Alors qu'ils sont au départ enthousiasmés par ses qualifications, ils deviennent pourtant plus hésitants lorsqu'ils réalisent qu'elle est une femme de couleur. Même quand les entrevues se déroulent bien, il arrive fréquemment qu'on ne lui offre pas l'emploi. Nora est d'avis que les employeurs préfèrent souvent engager des gens qui leur ressemblent, privilégiant plus ou moins consciemment les individus issus de leur communauté d'origine. Elle ressent également le stigma encore bien présent associé aux prestataires de l'assurance-chômage : les employeurs remarquent nécessairement les interruptions dans un CV, et peuvent alors être réticents à engager cette personne. Pourtant, on peut bénéficier de l'assurance-chômage pour une multitude de raisons. Nora, par exemple, a reçu des prestations après avoir perdu son emploi alors qu'elle était en congé de maternité – une situation directement liée à sa situation de femme. On peut donc constater dans ce cas que la discrimination sur son identité de genre et celle sur son statut de chômeuse sont intimement reliées.

Cette discrimination faite envers les chômeurs engendre beaucoup de peine, de déception et de colère pour Nora, surtout quand elle apprend par la suite que le poste est encore vacant : « quand une compagnie préfère ne pas combler un poste que de donner l'emploi à un chômeur, cela perpétue le cycle qui fait en sorte que les chômeurs sont dépendants de leurs prestations. »

En plus du cycle de dépendance aux prestations qui peut s'installer, Nora dénonce le rapport asymétrique qui existe entre les employeurs et les travailleurs. Les personnes en situation de chômage sont particulièrement vulnérables, autant moralement qu'économiquement. Le stress causé par leur situation de chômage fait souvent en sorte qu'elles sentent l'obligation d'accepter le premier emploi qui leur est offert. Elles se retrouvent alors avec des emplois temporaires, avec de mauvaises conditions de travail, ou encore dans un emploi qui n'est pas dans leur domaine, entraînant alors une déqualification. Ce rapport de force est exacerbé pour une femme racisée comme Nora, bien que certains refusent de voir cette réalité : « j'ai des amis.e.s et des collègues de travail qui ne veulent pas entendre parler de discrimination. Ils pensent que l'on vit dans un pays rose où tout le monde est égal, mais la réalité est bien différente pour une femme, une immigrante ou une personne avec un handicap. »

Difficile d'éviter de parler de discrimination systémique quand on sait que les individus issus de communautés racisées rencontrent davantage d'obstacles en emploi, qu'ils sont souvent poussés vers des emplois déqualifiants et alors que la population immigrante du Québec est l'une des plus scolarisée des pays de l'OCDE, son taux de chômage représente presque le double de celui de la population québécoise dans son ensemble¹.

1. Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Des chiffres et des femmes : Pour les chômeuses, quelle protection?

Prestations régulières et mères

Certains diront que c'est normal d'être exclu du bénéfice des prestations si on n'a pas payé pour. Mais qu'en est-il des travailleuses qui n'ont pu cotiser pendant qu'elles utilisaient leurs prestations maternité/parentale et qui tombent en chômage ? « La grossesse et les congés de maternité continuent d'être un motif de discrimination envers les femmes, sur le marché du travail. En 10 ans, le nombre de Québécoises enceintes ou nouvellement mères qui ont déposé une plainte aux normes du travail pour cause de congédiement ou de repréaillies a bondi de 41 %.¹ La fin d'emploi peut être tout à fait légale, rien n'y change, on ne reconnaît pas une pleine protection pour les chômeuses nouvellement mère.

Cette affirmation mérite d'être nuancée puisqu'au Québec, les dispositions prévues par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) permettent de prolonger la période de référence si la travailleuse percevait des prestations régulières d'assurance-emploi. Ainsi, la mère ne sera pas pénalisée par sa grossesse et aura droit à l'entièreté de ses prestations. Pour le reste des Canadiennes, mieux vaut ne pas tomber enceinte lors d'un épisode de chômage. Pour elles, la prolongation de la période de référence n'est pas prévue et leur période de prestation sera d'une durée maximale de 52 semaines, bébé ou pas.

Exemple :

Irma est enceinte, elle vit à Gatineau, elle perd son emploi. Elle reçoit 24 semaines de prestations régulières de chômage. Puis, elle reçoit 18 semaines de prestation maternité et 32 parentale sous le RQAP.

Yasmine est enceinte, elle vit à Ottawa, elle perd son emploi. Elle reçoit 24 semaines de prestations régulières de chômage, 15 semaines de prestations maternité et seulement 12 en parentale pourtant elle avait droit à 35 semaines...

Malheureusement, la période de prestation sous la Loi sur l'assurance-emploi est de 52 semaines maximum.

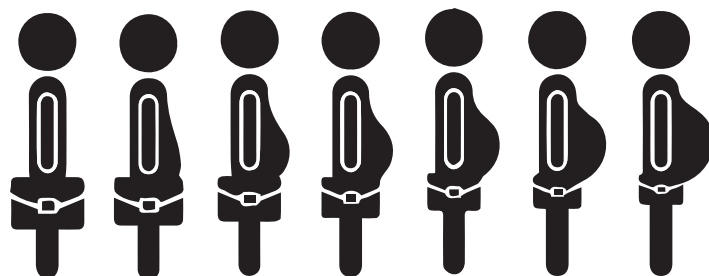
Autrement, si la nouvelle mère perd son emploi durant son congé de maternité, ni la Québécoise, ni la Canadienne ne pourra recevoir l'entièreté des prestations régulières auxquelles elle devrait avoir droit puisqu'elles sont considérées comme n'ayant pas travaillé durant leur période de référence...

Chômeuses, temps partiel et faible rémunération

« Jusqu'en 1994, il fallait entre 10 et 20 semaines de travail, selon le taux de chômage régional, pour être admissible. En 1994, le nombre minimum des semaines est passé de 10 à 12. Seules les semaines comptant au moins 15 heures de travail pour le même employeur étaient comptées ; donc, de 1994 à 1996, il fallait un minimum de 180 à 300 heures pour être admissible. En 1997, on a multiplié les exigences exprimées en semaines par 35 heures : il faut donc entre 420 et 700 heures selon le taux de chômage régional.² C'est à partir de ce moment qu'un écart important s'est creusé entre la couverture des hommes et celle des femmes.

Le fait que les femmes représentent le 2/3 des salarié.e.s à temps partiel et qu'elles travaillent moins d'heure explique pourquoi plusieurs d'entre elles peinent à se qualifier. Le taux d'admissibilité des travailleuses et travailleurs à temps partiel est de 65,8%, contrairement à 93,3% pour ceux et celles à temps plein. Depuis 2013, la proportion des cotisant.e.s au régime n'ayant pas accumulé un nombre suffisant d'heures a augmenté chaque année.

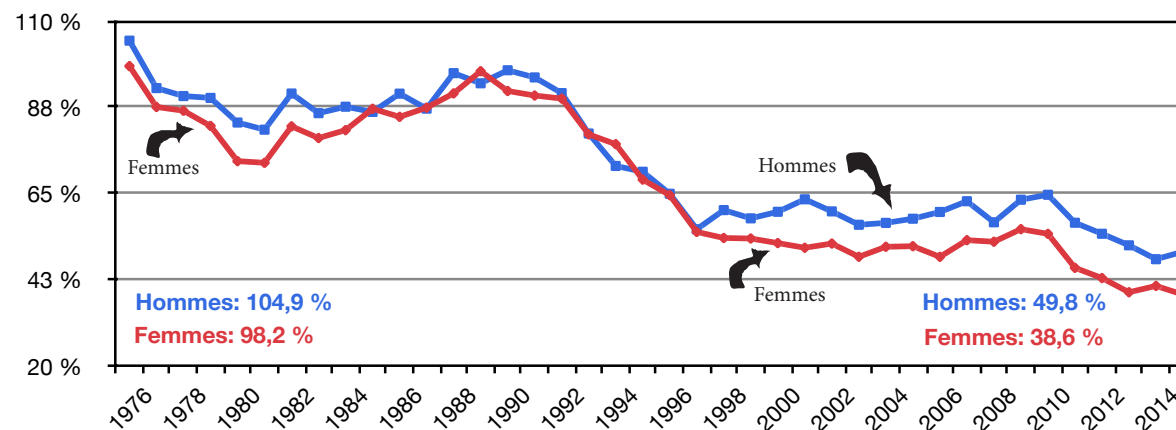
De plus, le salaire horaire rattaché au statut d'emploi à temps partiel est plus faible que pour un temps plein. Inévitablement, pour ces personnes, la durée des prestations sera plus courte et la valeur de l'indemnité de remplacement de revenu insuffisante pour assurer des conditions de vie décentes.



2. Ruth Rose, « Les femmes et l'assurance-emploi. Une lutte pour la reconnaissance de l'égalité », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, Vol. 10, no.1, (2015)

Des chiffres et des femmes (suite)

Figure 11 : Ratio des personnes recevant des prestations liées au chômage sur le nombre de chômeurs, population âgée de 15 ans et plus, selon le sexe, Québec, 1976 à 2015



Source: Statistique Canada. Prestataires: CANSIM, tableaux 276-0001 et 276-0020. Chômeurs: CANSIM, tableau 282-0002. 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.

Depuis 1997, les taux de prestations n'ont pas été revus. Pour les personnes à très faible revenu familial (moins de 25 921 \$), avec enfant(s) à charge, la situation est pire. Le seuil de revenu pour être admissible au supplément familial, mesure qui fait passer le taux de prestation entre 56% à 80%, n'a jamais été indexé par le gouvernement.

Conséquemment, depuis 14 ans, le nombre de prestataires y ayant droit baisse à chaque année. Selon une étude produite par Service Canada, en tenant compte des taux provinciaux d'inflation, le seuil aurait équivalu à 35 211\$ en 2013. Notons que la rémunération assurée moyenne des cotisantes du régime pour 2014 est de 27 255\$ et de 31 903\$ chez les cotisants.

Donc, en augmentant le seuil de revenu, un nombre important de travailleuses pauvres pourraient voir leur taux de prestation bonifié.

En 2015-2016, environ 79 900 prestataires étaient admissibles au supplément familial. Cela représente encore une baisse de 1,2 % par rapport à l'année précédente. 79,3% des bénéficiaires étaient des femmes

Taux de prestations au fil des ans

| | |
|------|--|
| 1971 | 66% ou 75% avec personnes à charge |
| 1977 | 60% |
| 1993 | 57% |
| 1994 | 55% ou 60% si faible revenu et personnes à charge |
| 1997 | 55% ou jusqu'à 80% si faible revenu familial et enfants à charge |

et elles ont eu droit à une majoration moyenne de 41\$ par semaine. Ajoutons que cette mesure bénéficie majoritairement aux femmes monoparentales.

Le régime actuellement en place favorise l'indemnisation des travailleurs et travailleuses à temps plein, que ce soit via les critères d'admissibilité établis en fonction d'un modèle de travail à 35 heures semaines, la durée des prestations et l'obligation d'être disponible à temps plein pour travailler. Pourtant, les femmes représentent 47,5 % des travailleurs et travailleuses canadiennes en 2015-2016 : à quand un régime répondant aux besoins des travailleuses ?

1. <http://beta.radio-canada.ca/nouvelle/773823/discrimination-femmes-grossesse-emploi-egalite-sexes>

Les femmes, ces « fraudeuses du système »

Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)

Lors de l'instauration du régime en 1940, le montant des prestations était établi en fonction du salaire antérieur. En 1950, la loi est modifiée afin de permettre d'ajouter des conditions restreignant l'accès aux prestations pour les femmes mariées. On présume que celles-ci sont non-disponibles à l'emploi et qu'elles ne seraient pas véritablement au chômage¹. Elles frauderaient donc le système en gardant leurs demandes d'emploi actives dans le seul but de toucher des prestations. Bien que cette mesure ait été abolie en 1957 suite à des pressions de la part des syndicats et des groupes de femmes, on retrouve cette même accusation de fraude dans le Rapport Gill de 1962 visant à revitaliser la *Loi sur l'assurance-chômage* où il est suggéré d'exclure les femmes mariées qui ne sont pas l'unique soutien de leur famille. En 1971, des dispositions sont aussi insérées afin de réduire l'admissibilité des femmes avant et après leur accouchement.

Ces quelques mesures illustrent bien les préjugés envers les femmes qui sévissent dans le milieu du travail de l'époque et qui ont influencé l'instauration d'un régime d'assurance-chômage discriminatoire envers les femmes. En effet, les sphères d'emploi séparées (la femme étant confinée à la sphère domestique, alors que l'homme travaille) viennent justifier une hiérarchisation du travail des hommes et des femmes. Ceci est particulièrement vrai durant l'industrialisation étant donné que les hommes sont amenés à travailler hors du foyer familial. Par conséquent, comme travailler implique un salaire, le travail domestique des femmes est dévalorisé car non-rémunéré. Pour beaucoup de personnes le travail des femmes en couple ne sert qu'à aller chercher un salaire d'appoint pour aider sa famille. Ainsi, les femmes sur le marché du travail étaient considérées comme d'ordre secondaire, car elles n'avaient pas vraiment besoin d'un revenu, puisqu'elles pouvaient compter sur leur mari.

Au Québec, l'importance du noyau familial – et donc du maintien de la femme à la maison pour élever les enfants et s'acquitter des tâches ménagères – a même entraîné certains syndicats à militer contre le travail des femmes ou en faveur de la séparation des domaines de travail pendant et après la Deuxième Guerre

1. Cette mesure a empêché près de 14 000 femmes de toucher des prestations. Georges Campeau, *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi. L'histoire du régime canadien et de son détournement*, Montréal, Boréal, 2001, p.140.

mondiale². C'est-à-dire qu'ils considéraient que les femmes devaient occuper des emplois qui respectaient leur « nature » et leurs responsabilités familiales. Cette non-reconnaissance tenace du travail des femmes issue de la conception qu'il leur est naturel de s'occuper des enfants, des parents malades et d'effectuer des tâches domestiques justifierait encore aujourd'hui un salaire moindre pour ces activités, comme les statistiques le démontrent.

PARLONS PATRIARCAT

«Le patriarcat est un système qui privilégie de façon structurelle les hommes au détriment des femmes et génère des inégalités, que ce soit au sein des institutions (par exemple, la sous-représentation des femmes dans les espaces de pouvoir), de la vie économique (salaires moins élevés), de la sphère personnelle (répartition inégale des tâches ménagères). Il génère des relations d'exploitation et de la violence (par exemple : l'exploitation sexuelle et la violence conjugale) spécifiquement envers les femmes.»

extrait du FRAPRU



2. Mona-Josée Gagnon, « Les femmes dans le mouvement syndical québécois », *Études d'histoire du Québec*, no.8, (1974), p.11

Insécurité économique des femmes aînées

Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR)



En 2007, le revenu annuel total des femmes bénéficiaires d'un revenu est de 28 299 \$, ce qui représente 73,8 % des revenus correspondants des hommes. Entre 55 et 64 ans, l'écart de revenus entre femmes et hommes s'agrandit davantage, au détriment des femmes : en 2007, le revenu total moyen des femmes de 55 à 64 ans, bénéficiaires d'un revenu, est de 26 300 \$ et représente 62,6 % de celui des hommes de la même catégorie d'âge¹.

Pourquoi ?

D'une part les hommes à cette période de leur vie ont souvent le salaire le plus élevé de leur carrière professionnelle. D'autre part le taux d'activité des hommes est largement supérieur à celui des femmes à cet âge. En 2008, le taux d'activité de ces femmes est d'environ 48,8 % comparativement à 59,7 % chez les hommes du même âge. L'activité professionnelle des femmes de cet âge va sans doute augmenter au fil du temps, puisque les générations de femmes qui atteindront bientôt cet âge seront davantage présentes sur le marché de l'emploi. Néanmoins, après 50 ans, le maintien en emploi est difficile. L'âgisme latent de notre société s'exprime très fortement dans le milieu professionnel et tend à « pousser dehors » (changements de tâches de l'emploi, dévalorisation, incitation à la retraite etc.) les travailleurs âgés des deux sexes, sans reconnaître leur expérience ni chercher à la valoriser.

Une étude a notamment montré la présence de l'âgisme en milieu de travail envers les travailleuses sénières, se manifestant par une communication âgiste

1. Secrétariat à la condition féminine. *L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec : Faits saillants*. 2010 .p. 19 et 35.

à leur égard². De plus la mondialisation du travail (fermetures d'usines, relocalisations...) renforce les difficultés à se maintenir en emploi. Le taux d'activité des femmes a donc de forte chance de se maintenir à un bas niveau malgré l'arrivée des nouvelles générations.



2. Joëlle Laplante, Francine Tougas, Martine Lagacé et Monique Lortie-Lussier. *La communication âgiste, infantilisées et contrôlées : le sort des travailleuses sénières ? Vie et vieillissement*. Vol. 7. N°2. 2009



Madame Rosa est technicienne en pharmacie depuis près de 30 ans. Au cours des 5 dernières années, elle a réduit son temps de travail à 25 heures semaines. En 2012, sa mère a traversé la fatale épreuve du cancer. Deux ans de lutte, de traitements et de perte d'autonomie, mais elle n'était pas seule, sa fille l'accompagnait. Puis, quelques mois plus tard, le mari de Madame Rosa reçoit à son tour un diagnostic de cancer. Encore une fois, Madame Rosa conjugue travail rémunéré, rendez-vous médicaux et soins à son conjoint. Un autre deux ans à consacrer toute son énergie au travail et aux soins. Épuisée physiquement et émotionnellement, avant de commettre une erreur qui pourrait être lourde de conséquence pour les clients de la pharmacie, Madame Rosa quitte son emploi.

Billet médical en poche, elle demande des prestations de chômage-maladie. Surprise, la Commission de l'assurance-emploi (CAE) lui refusera le bénéfice des prestations. C'est que voyez-vous, n'eut été de son burn-out, Madame Rosa n'aurait pas été disponible pour travailler puisqu'elle s'occupe de son mari malade...

L'histoire de Marion est semblable; suite à son divorce, elle s'occupe seule de ses deux enfants. Les responsabilités familiales pèsent lourd, elle ne réussit pas à s'adapter, elle manque de temps. Son rendement au travail s'en ressent. Malgré les évaluations négatives et la mise en place de stratégies pour atteindre les objectifs de rendement, Marion n'y arrive pas. Elle sera congédiée.

Elle demande alors des prestations régulières de chômage. Elle explique à la CAE les circonstances de son congédiement, ce n'est pas de l'inconduite lui dit l'agente. Heureuse, Marion lui confie qu'elle cherche désormais un emploi à temps partiel. Erreur, Marion est déclarée inadmissible aux bénéficiaires des prestations puisqu'il faut, règle générale, être disponible à temps plein.

Ces situations, nous les rencontrons trop souvent dans nos groupes. Des travailleuses qui doivent supplier pour obtenir leurs prestations, qui doivent mentir et dire que rien n'entrave leur disponibilité. Pourtant, la loi considère que la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent justifie un départ volontaire. Mais, cela n'empêche pas que la prestataire doit être disposée à accepter un emploi à temps plein...

De plus, « les chômeuses sont plus susceptibles que les chômeurs d'avoir quitté leur emploi. Il y a des différences importantes entre les femmes et les hommes quand il s'agit des raisons de quitter un emploi. 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 des raisons familiales sont des femmes. »¹

1. À notre connaissance, il n'existe pas de données plus récentes. Monica Townson 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).

Charge mentale, travail ménager, travail domestique, travail familial, travail du *care*, la double journée: les mots ne manquent pas pour décrire le travail invisible. Ce travail non rémunéré souvent effectué par les femmes est à la base de notre vie en société. Toutefois, le salaire joue un rôle essentiel dans l'organisation de la société, il est un élément déterminant de statut social et de reconnaissance sociale. Alors, la question se pose, le régime d'assurance-emploi, qui est une politique de protection sociale, reconnaît-il la valeur du travail domestique ?

Pour l'essentiel le droit à une protection en cas de chômage est conditionné par la durée et le montant de cotisations provenant d'un emploi assurable. 18,9% des femmes occupent un emploi à temps partiel (contre 5,5% des hommes). D'entrée de jeu, lorsqu'elles réussissent à se qualifier au chômage, ces travailleuses ont droit à moins de prestations et à des indemnités de remplacement de revenu plus faibles.

En y regardant de plus près, on s'aperçoit que 67,2% des travailleuses à temps partiel le font « volontairement » contre 53%² chez les travailleurs. Famille, étude, participation citoyenne, loisir, âge: plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Toutefois, pour ce qui est des responsabilités familiales peut-on véritablement parler d'un choix volontaire ? Par jour, « les femmes âgées de 25 à 34 ans effectuent 2,8 heures de tâches domestiques et 2,2 heures de soins aux enfants pour un total de 5 heures, comparativement à 2,9 heures dans le cas des hommes. »³ Les rôles

2. Statistique Canada (2017), *Étude : Femmes au Canada: Les femmes et le travail rémunéré*.

3. Ruth Rose, « Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique », (2016), p.28.

attribués aux femmes dans la société ne sont pas le fruit d'une quelconque prédisposition naturelle et biologique. Non, les femmes sont socialisées à remplir ces fonctions qui ne sont ni rémunérées ni valorisées et qui les maintiennent en situation de dépendance et de vulnérabilité, tout en bas de l'échelle sociale.

La pauvreté des femmes n'est pas la résultante d'un libre choix, elle découle d'un système d'oppression qui impose une division sexuelle du travail et tire profit de l'exploitation du travail dit féminin, qu'il soit gratuit ou rémunéré. La notion de « patriarcat » désigne cette domination organisée socialement des hommes sur les femmes et permet d'expliquer la place privilégiée qu'occupent les hommes dans la société. Et que dire des conditions de travail misérables des aides-domestiques, des femmes de ménage, des préposées aux bénéficiaires... Emplois sous-payés occupés en grande partie par des travailleuses racisées pour permettre aux femmes blanches de travailler à temps plein ?

Nous réclamons que le gouvernement adopte des mesures immédiates pour la reconnaissance du travail des femmes afin qu'elles ne soient plus pénalisées, exclues ou inadmissibles au bénéfice des prestations d'assurance-chômage sous prétexte qu'elles ne peuvent occuper un emploi salarié à temps plein.



Travailler pour des *peanuts*

Au début du XXe siècle, dès les premiers balbutiements d'une législation visant à réguler les salaires, les femmes étaient au centre des discussions. D'une part, il était nécessaire de les protéger des pires conditions d'exploitation du système capitaliste, mais aussi de freiner la pression à la baisse que leur salaire trop bas exerçait sur le salaire des hommes. L'objectif n'était donc pas d'abolir la discrimination salariale dont elles étaient victimes. En 1919, on adoptait donc la *Loi sur le salaire minimum des femmes*, qui vise à réglementer le salaire et les heures de travail des femmes et des enfants. Ce n'est qu'à partir de 1925 que cette loi sera réellement en vigueur.

Au Québec, en 2016, c'est 219 600 personnes qui occupaient un emploi au salaire minimum. De ce nombre, 58,5 % sont des femmes. Une surreprésentation si l'on compare à la proportion de 49,4 % qu'elles occupent dans l'emploi total. Cette surreprésentation des femmes est également présente parmi les personnes qui gagnent moins de 15 \$ l'heure. Elles occupent en effet 58,3 % des emplois à moins de 15 \$.

En plus d'être surreprésentées parmi les personnes qui gagnent moins de 15 \$ l'heure, les femmes sont encore les principales responsables des soins à la famille. En 2016, le nombre d'heures moyen

d'absence de l'ensemble des salariées québécoises pour des obligations personnelles ou familiales était de 74 heures, alors que chez les hommes, la moyenne était de 19,6 heures.

En plus de demander une augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure le plus rapidement possible, la campagne demande aussi que les personnes salariées puissent recevoir leur horaire de travail 5 jours à l'avance et 10 jours de congés payés par année pour maladie ou pour responsabilités familiales.

Le niveau du salaire minimum n'est évidemment pas l'unique déterminant de la pauvreté chez les travailleuses. La multiplication des formes d'emploi, comme le travail à temps partiel, temporaire, sur appel ou pour une agence de location de main d'œuvre sont des facteurs importants de discrimination salariale. L'augmentation du salaire minimum est cependant essentielle pour atténuer l'appauvrissement de ces personnes et éviter que ne se détériorent davantage leurs conditions de travail et de vie.

*Mélanie Gauvin, Au bas de l'échelle
Porte-parole du Front de défense des non-syndiqués*

Témoignage : On vous croit... mais...

Mme Perron est caissière. Lors de son embauche, elle a accepté un horaire de travail de 13 h à 20 h. Puis, l'horaire a changé. Le gérant a imposé 3 quarts de travail de soir.

Mme Perron rencontre son gérant et lui mentionne qu'elle a été embauchée pour un horaire de 13 h à 20 h. Elle ajoute qu'elle a peur de rentrer chez elle tard le soir, elle n'a pas de véhicule et, à partir de 23 h, l'autobus ne passe qu'aux demi-heures. Face à l'inflexibilité de son gérant qui ne veut rien entendre, elle quitte son emploi.

Elle fait sa demande de chômage. Une agente la contacte. Mme Perron lui confie avoir subi une agression sexuelle dans le passé et explique qu'elle a peur et qu'elle est nerveuse le soir. L'agente demande alors si elle a cherché un emploi avant de quitter, ce qui n'est pas le cas. Avez-vous demandé congé ? Non. Avez-vous parlé au syndicat ? Non. Avez-vous consulté un médecin ? Non. Donc, votre départ est volontaire, il s'agit d'un choix personnel.

Mme Perron est venue nous rencontrer aux bureaux du MAC. Lors de la révision administrative, elle explique son histoire à la Commission de l'assurance-emploi et tente de faire comprendre son état de panique à la simple idée de se promener seule le soir dans un coin désertique de la métropole et pourquoi elle a quitté son emploi sans terminer son quart de travail et sans préavis.

La Commission compatit avec ce qui lui est arrivé, peut-on lire dans le dossier, mais elle doit regarder les faits objectivement. Pour la Commission, la situation n'est pas intolérable au point où Mme Perron devait quitter immédiatement. L'horaire de travail est tout à fait raisonnable.

Nous avons porté le dossier en appel. D'entrée de jeu, le tribunal indique à Mme Perron qu'il la croit et ne veut pas que celle-ci revienne sur les événements passés. Au final, il conclut qu'il s'agit d'une situation indépendante de la volonté de la prestataire et que son départ était la seule solution raisonnable dans son cas.

30 jours plus tard, Madame Perron me rappelle. Incroyable : la Commission a rendu une nouvelle décision dans son dossier suite au jugement. La Commission déclare la prestataire inadmissible au motif que sa disponibilité est trop restreinte !!!

Nous recommençons le processus de révision administrative. La décision sera renversée et Mme Perron, près d'un an suite à la perte d'emploi, recevra enfin ses prestations.

Nous saluons le courage de Mme Perron qui a poursuivi sa bataille contre l'assurance-emploi, contre les préjugés et contre la peur de ne pas être crue. Pour la compréhension et l'empathie de la part de son employeur comme de la Commission vis-à-vis des survivantes, on repassera...

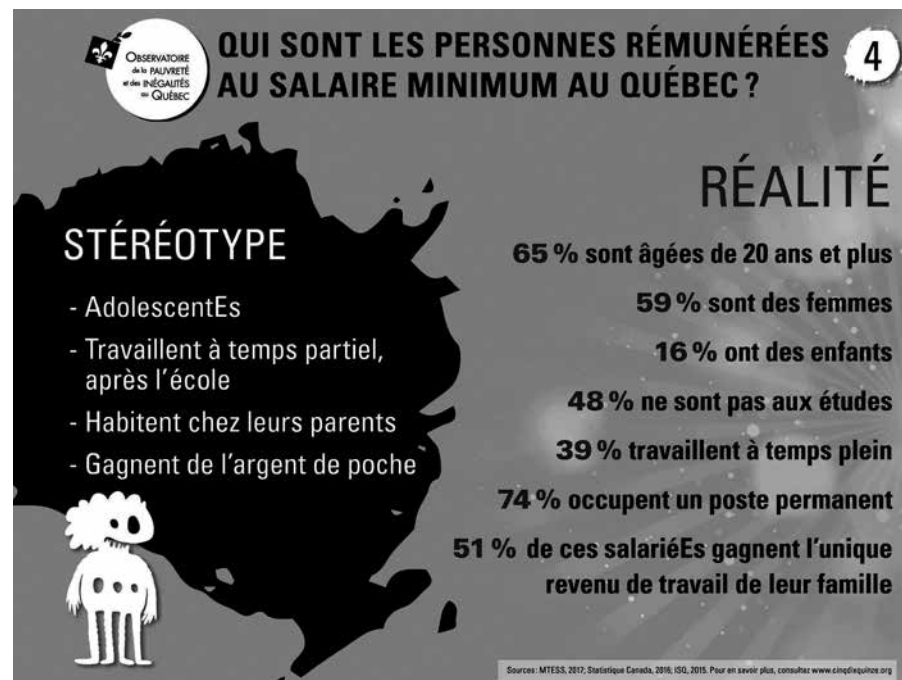
Et pourtant les fonctionnaires devraient relire leur propre guide :

Guide de la détermination de l'admissibilité
Chapitre 6 - Section 5

Harcèlement, de nature sexuelle ou autre

« Le harcèlement n'est pas un comportement confiné au seul milieu du travail et peut prendre la forme de menaces, d'abus ou de violence extérieures dont la victime habituelle est la femme et le harcèlement provenant du conjoint ou d'un autre partenaire intime peut même se poursuivre jusque dans le milieu de travail.

La violence faite aux femmes est un problème grave qui cause des blessures, des traumatismes affectifs, et même la mort et a nécessairement des répercussions sur la performance d'emploi de la victime. Celle-ci peut se voir contrainte de laisser son foyer et même de prendre congé ou de quitter son emploi afin de fuir cette relation violente et de couper tout contact possible avec son agresseur pour préserver sa sécurité ou même sa vie ou celle de ses proches. ...»



ON A RAISON DE SE RÉVOLTER !

Une majorité des personnes travaillant au salaire minimum sont des FEMMES et travaillent en moyenne 25 heures par semaine. Quand elles perdent leur emploi, elles font quoi ?

Au salaire minimum actuel de 11,25\$/h, elles recevront en assurance chômage un maigre 55% de leur paye : soit 155 \$ par semaine avant impôts !

Tu vis comment chose???

Profil d'une organisatrice du CTI – Centre des travailleurs et travailleuses ImmigrantEs

La nuit que je suis arrivée ici, je ne connaissais personne, j'étais seule. J'avais seulement une réservation dans un hôtel que j'avais trouvé sur Internet. Je me souviens qu'après avoir mangé avec mon fils et l'avoir ramené à la chambre, je suis sortie pour aller m'acheter des cigarettes. Je me suis mise à pleurer parce que j'avais terriblement peur. J'ai pensé que ce que je venais de faire était peut-être une erreur. Je regardais les gens en me demandant «pourquoi j'ai pris cette décision?».

Viviana est arrivée au Canada en 2006. Les conditions de vie au Mexique étaient devenues à ce point difficiles qu'elle sentait qu'il n'y avait pas de futur possible pour elle et son fils, un climat de guerre civile et un intense chaos ébranlaient le pays. Elle a dit à son fils qu'ils iraient au Canada pour des vacances et qu'ils reviendraient s'ils n'aimaient pas ça là-bas. Elle a vendu sa voiture, acheté des billets puis ils sont arrivés à Montréal.

Jusqu'en 2009, Viviana a pu voyager librement au Mexique. Cette année-là, le gouvernement canadien a imposé des visas pour tous les Mexicain.e.s. Elle et son fils avaient alors appliqué pour la résidence permanente. Parce que son fils était au Mexique, il a dû y rester. Viviana savait que si elle quittait le Canada, elle courait le risque de ne pouvoir à nouveau y entrer. Elle y est donc restée après l'expiration de son visa et fut ainsi séparée de son fils pendant 2 ans, une période qui fut très difficile pour eux. Ils ont finalement obtenu la résidence permanente et son fils a pu venir la rejoindre.

Durant ces années à Montréal, Viviana a occupé plusieurs emplois obtenus via les agences de placement temporaire : cueillette de laitue, transformation de poulet, femme de chambre, cuisine et plonge dans les restaurants. Dans tous ces emplois, elle était payée moins que le salaire

minimum et n'était alors pas au courant des lois du travail.

La première fois que Viviana est venue au centre des travailleuses et travailleurs des immigrants (CTI), c'était pour avoir de l'aide, car elle avait un problème avec le paiement de son salaire.

«Plusieurs personnes m'ont aidée au CTI pour résoudre mon problème de paie et aussi pour obtenir des soins médicaux.» À force de passer du temps au CTI, Viviana a pris conscience de ses droits et des lois du travail. Elle a commencé à partager son nouveau savoir dans ses milieux de travail.

« Il existe de nombreux emplois de ce genre, et c'est pourquoi les agences de placement sont si nombreuses. Ces agences exploitent les gens, les paient moins parce qu'elles savent qu'ils n'ont pas de papiers, le travail est très difficile, mal payé et les conditions sont mauvaises... imaginez à quel point ça peut être encore plus pénible quand vous n'avez pas les papiers. Il y a beaucoup d'immigrant.e.s comme moi qui occupent ces emplois car ils ont besoin d'argent. »

«Une fois, je travaillais avec 5 ou 6 femmes dans une fabrique de vêtements à attacher des étiquettes aux vêtements. Nous devions remplir des boîtes, qui devenaient très lourdes, pour ensuite les déplacer à l'endroit où elles seraient chargées dans des camions. Cela ne faisait pas partie de notre travail. Mais il y avait une femme, aussi Mexicaine, qui travaillait là depuis longtemps et qui avait accepté de transporter ces lourdes boîtes. À un moment, je l'ai chicanée en lui disant que, parce qu'elle acceptait de le faire, le

boss nous obligeait désormais toutes à le faire. Les autres femmes ont aussi commencé à la gronder. Un jour où le boss était présent, nous lui avons dit qu'aucune n'allait désormais transporter ces boîtes : "vous êtes plus forts que nous, vous pouvez utiliser un chariot pour les déplacer, nous ne le ferons plus". Cela est arrivé après que j'aie commencé à connaître mes droits comme travailleuse. »

Lorsque le CTI a demandé à Viviana si le travail d'organisatrice communautaire l'intéressait, elle était très excitée. Elle y a donc été impliquée dans différents projets ainsi et dans la gestion quotidienne du Centre. Elle est également l'instigatrice d'un projet visant à développer le leadership des femmes immigrantes travaillant pour des agences de placement temporaire. Consciente des situations particulières vécues par ces femmes, elle a conçu un programme de formation avec l'objectif de les aider à surmonter les difficultés auxquelles elles doivent faire face : harcèlement sexuel et psychologique, blessures physiques, besoin de gardiennage pour leurs enfants, etc.

«Quand je suis arrivée au Canada, quand j'ai personnellement été affectée par des situations d'exploitation, quand j'ai ressenti l'humiliation d'être une immigrante qui ne pouvait pas parler correctement, qui était traitée comme une personne de deuxième classe, quand j'ai expérimenté toutes ces choses j'ai dit "Ça suffit! Il faut faire quelque chose!" C'est à partir de ce moment que j'ai commencé à apprendre un tas de choses. Et à changer ma vie, parce que c'est vraiment ce qui s'est passé, ma vie a changé.»

Rédaction : Yumna Siddiqi
CTI, ATTET et ATTAP,
Journal La voix des migrant-e-s, 3e édition, 2016.



CTI
CENTRE DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS

Travail, chômage, et santé mentale:

Action Autonomie



Action Autonomie est le groupe de défense des droits en santé mentale pour la région de Montréal. Notre mission vise la défense des droits des personnes vivant des problèmes de santé mentale par une approche d'éducation.

Depuis plusieurs années nous rencontrons de plus en plus souvent des situations où les personnes, en raison de leur état mental présent ou passé, sont lésées lorsqu'elles tentent d'obtenir un emploi, lors d'un arrêt de travail, ou au retour après un congé de maladie. Et la majorité des demandes de soutien provient de femmes qui travaillent ou tentent d'obtenir un poste dans le réseau de la santé et des services sociaux.

L'embauche

Les personnes qui postulent pour un emploi sont parfois devant un dilemme : divulguer leur situation de santé mentale et risquer de ne pas être retenues ou ne pas le dire et risquer d'être congédiées si l'employeur vient à le savoir.

Or, toute personne a le droit d'obtenir un emploi sans discrimination. Malheureusement il existe auprès de plusieurs employeurs des pratiques discriminatoires à l'embauche où la candidature d'une personne peut ne pas être retenue après qu'elle ait divulgué l'information dans un questionnaire médical sur son suivi de santé

mentale présent ou passé. Les employeurs qui sont aussi assureurs, comme tel est le cas dans la fonction publique, sont ceux contre qui les personnes se sont plaintes le plus souvent concernant cette situation problématique.

Notons que selon l'article 18.1 de la *Charte québécoise des Droits et Libertés*, les questions de santé demandées doivent être en lien direct avec le poste convoité, sinon elles sont considérées discriminatoires. Un recours pour discrimination auprès de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPJQ) est possible dans les deux ans suivant l'acte discriminatoire.

Arrêt de travail

Lorsque les personnes à l'emploi sont mises en arrêt de travail par leur médecin pour des raisons reliées à la santé mentale, elles peuvent avoir plusieurs sources de prestations d'assurance-invalidité-maladie : (1) l'employeur-assureur qui assume les coûts des prestations d'assurance au tout début de l'arrêt de travail dont la durée dépend de la convention collective en place, (2) la compagnie d'assurance du régime collectif et (3) les prestations spéciales de maladie prévues par le régime fédéral d'assurance-emploi.

Pour le droit du travail et la santé mentale

Nous avons reçu un nombre important de demandes d'aide de personnes qui ont eu des difficultés lorsqu'en arrêt de travail. Les problèmes soulevés sont la coupure de prestations sans cause, la demande d'accès aux dossiers médicaux et le bris de confidentialité de ses informations, la demande incessante de certificats médicaux et la contestation de l'employeur ou de l'assureur du diagnostic du médecin traitant.

Pour les personnes en arrêt de travail, il est souvent d'autant plus difficile de gérer ces problèmes lorsque la santé n'est pas à son maximum et pour certaines, ces situations empirent leur état de santé, surtout quand il y a coupure de prestations.

Le retour au travail

Le retour au travail, recommandé par le médecin, devrait bien se passer, mais il arrive que l'employeur ne veuille pas que les personnes réintègrent leur poste, et ce, pour différentes raisons. Le retour progressif et des accommodements au niveau des tâches, heures et lieux de travail sont les demandes les plus fréquentes des personnes rencontrées à Action Autonomie. En respect avec la Charte des droits du Québec, les employeurs ont l'obligation d'accommodement raisonnable en milieu de travail et pour en être exempté, ils doivent démontrer qu'il y a une contrainte excessive au niveau des coûts et de l'organisation du travail.

Pour sa part, le régime d'assurance-emploi ne prévoit pas la possibilité d'un retour progressif. Ainsi, la salariée qui travaille un certain nombre d'heure verra ses prestations maladie amputées de la totalité de la rémunération gagnée, ce qui parfois entraîne carrément le non-paiement des prestations.

Les recours

Au niveau des recours, les personnes syndiquées sont souvent les mieux protégées dans ces situations, même si la relation entre les personnes en arrêt de travail et le syndicat n'est pas toujours harmonieuse.



Pour les personnes non syndiquées, il y a possibilité pour les personnes admissibles d'avoir une avocate par le biais de l'aide juridique. Les « normes du travail » - maintenant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et la CDPJQ sont également des instances où l'on peut s'adresser.

Pour ce qui de la question de celles qui perdent leur emploi et souhaitent obtenir des prestations régulières de chômage, armez-vous de patience et de courage. Les préjugés et l'ignorance seront au rendez-vous. Même si la Loi n'oblige pas les prestataires à fournir un billet médical pour justifier un départ volontaire pour des raisons de santé, celui-ci augmentera votre crédibilité et facilitera l'accès aux prestations.

Afin d'aider les personnes à s'outiller pour faire valoir leurs droits, nous avons produit un guide sur les droits du travail en lien avec la santé mentale, qui est gratuit et disponible sur notre site internet. Bonne lecture!

Kevin Boire
Conseiller en défense des droits en santé mentale

CELLES de la «SOLIDARITÉ FÉMININE» (Ligue Ouvrière Féminine)



Une partie des initiatrices
du mouvement :

Assises : Carmen Giguère et
Angéline Dubé.

«Debouttes» :
Yvette Duchêne,
Rosalie Lessard,
Lydia Morand.

De 1932 à 1939, la Solidarité féminine (en continuité avec la Ligue Ouvrière Féminine fondée par le Parti Communiste du Canada en 1923-1924) va mobiliser les femmes autour des problèmes de logement et de nourriture rencontrés par les familles de chômeurs. Selon une de ses militantes les plus influentes, Bernadette Lebrun, la Ligue regroupait entre 250 et 300 membres vraiment actives au plus fort de la crise. La «Solidarité féminine» a réellement eu un impact de masse, comme le montre une partie des manifestations qu'elles ont organisées en 1937 :

«Manifestation de quelques centaines de femmes en mai 1937 devant la MacDonald Tobacco, pour revendiquer du travail et leur rétablissement sur les listes de secours.

-Grande manifestation au Champ-de-Mars, le 25 juin 1937 : près de quatre cents femmes se rendent d'abord à la Commission du chômage pour ensuite aller protester, en utilisant gratuitement le tramway, devant l'Hôtel de ville. La délégation n'est pas reçue par le comité exécutif. De plus, il y a intervention brutale des forces policières et arrestation de cinq femmes.

-Délégation de femmes de la Solidarité en mars 1937, auprès du comité exécutif de la ville pour exposer les revendications des chômeurs : augmentation des secours de 25%, protestation contre l'augmentation du prix des loyers, etc. »

En 1978 dans une interview Angéline Dubé raconte une partie de l'action du 25 juin 1937 :

« Finalement, nous avons décidé d'aller au Plan Bouchard, au bureau du chômage. Pour s'y rendre, il a fallu prendre des tramways d'assaut. C'était compliqué car il fallait changer de tramway à Frontenac et nous étions 500 à 600 personnes. Il

a donc fallu prendre plusieurs tramways d'assaut, mais enfin, nous nous sommes rendues. Là, la police nous attendait avec ses garcettes. J'en ai reçu un coup sur la tête. »

Elle continue en expliquant les actions directes posées à l'époque souvent à leur initiative :

« Les gens qui en avaient besoin savaient se débrouiller. Ils posaient des « jumpers ». Un « jumper », c'était un bout de fil qui était connecté directement à l'extérieur sur le fil électrique. D'autres mettaient un aimant sur le compteur pour l'empêcher de tourner. Les gens « jumpaient » aussi le gaz avec des boyaux d'arrosage. À un moment donné, il y eu jusqu'à 900 personnes devant les tribunaux pour payer de l'électricité ou du gaz qui avaient été volés, malgré le fait que la même année, la « Montréal Light Heat & Power » ait fait 17 millions de profit. »

La «Solidarité Féminine» a impulsé un radicalisme et des actions directes novatrices dans la lutte des sans-emploi durant les années 1930. Le début de la Seconde Guerre mondiale en 1939 verra l'organisation disparaître mais elle peut devenir une source d'inspiration pour les luttes à venir...

Sources :
Châtelaine, octobre 1978. Article : «Au temps où les femmes prenaient les tramways d'assaut» par Luc Chartrand.

Marcel Fournier, Communisme et anticommunisme au Québec (1920-1950). Éditions coopératives Albert Saint-Martin, 1979.

Benoit Marsan, «Battez-vous, ne vous laissez pas affamer!» Les communistes et la lutte des sans-emploi pendant la Grande Dépression. M éditeur, 2014.

Qui sommes-nous ?

Fondé en 1987, le Comité Chômage de l'Est de Montréal (CCEM) s'est donné comme but premier d'informer et de soutenir gratuitement les travailleurs et travailleuses aux prises avec des questions et des problèmes de chômage. Il est ainsi possible de nous contacter afin d'obtenir des renseignements trop souvent inaccessibles dans les bureaux de Service Canada.

Mis sur pied par des chômeurs et chômeuses du quartier Hochelaga-Maisonneuve, le Comité est un organisme non-gouvernemental et sans but lucratif géré par ses membres. Aujourd'hui où plus de la moitié des travailleuses et travailleurs se font refuser l'accès au bénéfice des prestations, le Comité est plus que jamais une ressource indispensable dans son mandat d'améliorer les conditions de vie des sans-emploi.

Créé il y a 47 ans, le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal est le plus ancien groupe de défense des droits en matière d'assurance-chômage au Canada. Il informe et défend les sans-emploi tout en visant la sauvegarde et l'amélioration du régime.

Né d'un regroupement populaire de citoyennes et citoyens des quartiers Saint-Henri et Ville-Émard, le MAC a été de toutes les batailles visant à empêcher les gouvernements successifs de réduire l'accessibilité au régime. Tout comme le CCEM, le Mouvement Action-Chômage informe et mobilise les travailleurs et travailleuses pour les aider à faire valoir leur droit à l'assurance-chômage.

Tout comme une quinzaine d'organismes similaires répartis un peu partout sur le territoire québécois, nos deux groupes font partie du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (le MASSE) : c'est en demeurant unis et solidaires que nous pourrions mettre fin au saccage de l'assurance-chômage et obtenir un vrai régime qui répondra à nos besoins.

**Consultations
téléphoniques
et rendez-vous :
Mardi, Mercredi et Jeudi
INFO : 514-521-3283**

**Rencontres
d'information et services
téléphoniques:
Mardi, Mercredi et Jeudi
INFO : 514-271-4099**

Exigeons un vrai régime d'assurance-chômage!

Historique des mesures discriminatoires à l'égard des femmes

1940 : Adoption de la première Loi sur l'assurance-chômage. Les femmes mariées sont exclues, à moins de montrer un attachement permanent au marché du travail

1950 : Adoption de règlements spéciaux pour limiter explicitement l'accès des femmes mariées aux prestations (77% perdent leur droit aux prestations)

1971 : Inadmissibilité des femmes pendant les 14 semaines entourant l'accouchement

1940-1975 : Inadmissibilité des femmes aux suppléments pour les personnes avec une famille à charge, sauf exception

1979 : Ajout d'un seuil d'admissibilité de 20 semaines de travail pour les nouveaux travailleur.euse.s ou ceux et celles qui retournent sur le marché du travail. Pour les «prestataires ordinaires», l'exigence varie entre 10 et 20 semaines

*Cette norme a eu pour effet de limiter particulièrement l'accès aux prestations des femmes, des jeunes, des personnes migrantes, des prestataires de l'aide sociale et des travailleur.se.s autonomes

1996 : Modification des seuils d'admissibilité basés sur les heures de travail plutôt que les semaines. L'État double le temps de travail requis pour se qualifier et réduit la durée des prestations

Exigence de 910 heures pour les nouveaux travailleur.euse.s ou ceux et celles qui retournent sur le marché du travail, soit 3 fois la norme antérieure

Au fil des ans, plusieurs de ces mesures ont été abrogées ou modifiées.

Nous revendiquons

- Seuil d'admissibilité de 350 heures/13 semaines, sans égard au taux de chômage régional
- Taux de prestations de 70% basé sur les 12 meilleures semaines
- Indexation du seuil de revenu familial pour obtenir le supplément familial
- Durée de 35 semaines de prestations minimum
- Fin des exclusions totales en cas de départ volontaire ou d'inconduite
- Reconnaissance de la disponibilité à temps partiel
- Prolongation de la période de référence et de prestation en cas de prestations maternité/paternité/parentale
- Prolonger jusqu'à 5 semaines les prestations des chômeuses et chômeurs des régions à haut taux de chômage afin de minimiser les conséquences du trou noir
- Protection de la caisse d'assurance-chômage

Mejeres Woman Femme donna



**Inégalité systémique dans le travail et l'assurance-chômage !!!
La lutte continue ...**

Membres du:

MASSE
SANS-EMPLOI