



MOUVEMENT
ACTION-CHÔMAGE
DE MONTRÉAL

CARNET DE LUTTE

POUSSE, MAIS POUSSETTES ÉGALES



6 Mars 2025

TABLE DES MATIÈRES

03 ÉDITORIAL

05 TÉMOIGNAGES

08 REPRODUIRE LES INÉGALITÉS

14 TÉMOIGNAGES (SUITE)



15 VIOLENCE CONJUGALE ET PRÉCARISATION DES FEMMES : UN CERCLE VICIEUX

18 METTONS FIN À L'APPAUVRISSMENT DES MÈRES - RETOUR SUR LA MANIFESTATION

19 PASSE-MOI TON DÉPUTÉ!

20 REVENDEICATIONS



ÉDITORIAL



Le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal lutte depuis plus de 50 ans pour la défense des droits des chômeur.ses. À travers le temps, le MAC a vu passer toutes sortes de transformations du régime de l'assurance-chômage. Nous prenons tous les moyens pour lutter contre les injustices: manifestations, ateliers d'éducation populaire, occupations, pétitions et même contestation judiciaire.

Depuis 2018, le MAC de Montréal accompagne six travailleuses pour contester des dispositions sexistes de la Loi sur l'assurance-emploi, car chaque année, des milliers de mères sont privées de leur droit à une protection en cas de perte d'emploi pendant ou peu de temps après leur congé de maternité. Alors qu'elles ont cotisé au régime qui est sensé les protéger, celui-ci les abandonne lors d'une période charnière de leur vie.

Malgré notre contestation, nos actions ainsi que de multiples représentations auprès du gouvernement, celui-ci s'entête à faire la sourde oreille et refuse de mettre fin à cette discrimination. Ce que nous demandons, ce ne sont pas des caprices. Les injustices que vivent les mères doivent cesser!

Le MAC de Montréal a lancé la campagne *Pousse, mais poussettes égales!* le 6 mars 2024. Le MAC réclame que la Loi sur l'assurance-emploi soit modifiée de façon permanente et puisse ainsi fournir un traitement égalitaire aux mères. Chaque année, ce sont plus de 3000 femmes qui se voient refuser l'accès à l'assurance-chômage.

Le MAC dénonce l'ironie d'une loi qui se prétend égalitaire, mais qui punit les mères pour avoir eu un enfant en leur coupant le filet social sous leurs pieds. Les changements que nous demandons sont essentiels pour protéger les femmes qui en ont le plus besoin.

Ce carnet de lutte se veut un espace de prises de parole pour les mères et les organismes travaillant auprès de celles-ci, à travers des témoignages, des textes ou des slogans. Il se veut aussi un outil de vulgarisation des enjeux, car la Loi sur l'assurance-emploi est l'une des plus compliquées au Canada.

Ce carnet est finalement un outil pour mobiliser tous les acteurs sociaux contre cette injustice. On se mobilise au nom de l'égalité, de l'équité et de la justice sociale. Le MAC de Montréal continuera sa lutte avec l'aide de ses allié.es jusqu'à ce que survienne un changement permanent de la Loi sur l'assurance-emploi. Une loi qui est désuète et sexiste.

Merci de nous appuyer alors que nous entrons dans une période cruciale de la lutte. Restez à l'affût des prochains développements avec les élections fédérales imminentes et notre audience à la Cour d'appel fédérale qui devrait avoir lieu à l'automne 2025.

TÉMOIGNAGES



J'ai vécu cette situation lorsque l'entreprise pour laquelle je travaillais a fermé en septembre 2014.

J'avais réussi à grimper les échelons jusqu'au poste d'adjointe que je souhaitais en 7 ans et du jour au lendemain, il y a eu une fermeture durant mon congé de maternité donc je n'avais aucune heure accumulées car il me restait un mois avant de recommencer.

Cela faisait 1 an que nous avons notre nouvelle maison, j'étais tellement en panique. Cela m'a pris 2 ans à me trouver un emploi stable et j'y suis depuis presque 8 ans. Mais presque 2 ans sans mon vrai salaire a été très dur pour notre famille.

Alors je vous dit bravo pour cette démarche!! J'espère que vous aurez l'aide de partout au Québec.

Karine, Bas St-Laurent

TÉMOIGNAGES

Je suis une jeune maman d'un enfant de 2 ans. Je travaillais pour une grande entreprise québécoise depuis environ 5 ans quand j'ai perdu mon emploi en octobre 2023. J'ai eu comme beaucoup de femmes mon congé parental, mais à mon retour, après deux semaines de reprise, je reçois un appel de mon directeur et d'une personne des ressources humaines qui m'ont expliqué que malheureusement, mon équipe allait être coupée dans l'année suivante, mais que pour moi ce serait dans deux semaines, étant donné que je venais tout juste de revenir et que je n'avais pas de dossiers en cours.



La personne des ressources humaines m'a vendu un package de départ tout en me disant que si je ne signais pas dans les prochaines 72h je n'aurais plus cette option. Il m'a d'abord promis l'équivalent d'un package pour finalement m'envoyer un papier avec un montant en dessous de celui promis. Après négociation, j'ai eu le montant promis. Il m'a assuré que tout ça était légal, mais qu'il fallait que je me dépêche de signer. Il a aussi ajouté qu'après l'indemnisation je pourrais faire ma demande de chômage.

J'ai bêtement fait confiance étant donné que cette compagnie avait fait mon visa de travail quand j'étais en attente de ma résidence permanente.

Finalement, 2 jours avant Noël, je reçois un courrier du chômage me disant que malheureusement, je n'avais pas assez cotisé afin de toucher mon chômage. Après un appel en pleurs plein d'incompréhension, j'apprends que mon ancienne entreprise m'avait menti et qu'il faudrait que je fasse sans salaire sous peu. C'est ce coup de téléphone qui m'a expliqué sans pression, que j'avais déjà touché mes prestations et que en gros le chômage et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) étaient au final la même chose.



Dans mon malheur, j'ai eu quand même un peu de chance étant donné que mon conjoint gagne bien sa vie et que j'ai été suivi par un super conseiller à mon Carrefour jeunesse emploi (CJE) de quartier. J'ai retrouvé un emploi 7 mois plus tard, mais je peux vous dire que je ne comprends toujours pas cette injustice. Ce genre de situation renvoie à un système archaïque qui ne respecte pas l'évolution de la condition de la femme. Devenir mère ne devrait pas rimer avec précarité et malheureusement ce genre de situation rend les choses très difficiles. Tout le monde n'a pas la chance d'être soutenue par un conjoint aussi solidaire, fiable et encourageant. Merci d'en finir avec ses injustices!

Clarisse, Montréal

Reproduire les inégalités

NOTIONS DE BASE POUR MIEUX COMPRENDRE

Le congé parental

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est un programme social allouant aux travailleur.ses des prestations lors d'un congé parental au Québec. **Ailleurs au Canada, ces prestations relèvent du régime fédéral d'assurance-chômage.**

À l'intérieur d'une période de prestations du RQAP, on peut recevoir un **maximum** de :

- 8** semaines de prestations MATERNITÉ
- 5** semaines de prestations PATERNITÉ
- 32** semaines de prestations PARENTALES, partageables entre les deux parents

À la fin du congé parental, les parents réintègrent généralement leur poste habituel. Toutefois, si une nouvelle mère se retrouve en situation de chômage à la fin de son congé parental, **elle n'a presque jamais droit à l'assurance-chômage.**

L'assurance-chômage

Période de référence :

Généralement, il s'agit des 52 semaines précédant la demande de prestations. Pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-chômage, il faut avoir travaillé entre 420 et 700 heures dans sa période de référence. Le nombre d'heures requis varie selon le taux de chômage applicable à votre région.

Période de prestations :

Sauf exception, c'est la période de 52 semaines suivant la demande de prestations, durant laquelle un certain nombre de semaines de prestations seront payables.

L'assurance-chômage (suite)

Prestations régulières :

Prestations versées aux personnes admissibles à l'assurance-chômage qui ont perdu leur emploi et qui sont à la recherche d'un emploi, en étant disponibles et capables de travailler. Le nombre de semaines payables, durant la période de prestations, varie de 14 à 45 semaines selon le taux de chômage de votre région et les heures travaillées dans la période de référence.

Prestations spéciales :

Ce sont les prestations **maladie, compassion, proches aidant.e.s, maternité et parentales**. Au Québec, pour leurs prestations de maternité et parentales, les parents sont couverts exclusivement par le **RQAP**. Toutefois, en vertu d'une entente fédérale-provinciale, **les prestations du RQAP sont traitées comme des prestations spéciales du régime d'assurance-chômage**.

Maximum de semaines de prestations payables :

Quand des prestations spéciales et des prestations régulières sont versées, un maximum de 50 semaines est payable.

Exemple de cas : Jeanne a droit à 37 semaines de prestations régulières et 15 de maladie. Elle ne pourra pas toucher 52 semaines au total, car le maximum est de 50 semaines.

Seulement 41% des chômeuses sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-chômage comparativement à 56% chez les chômeurs.

(Statistique Canada, *Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi*, 2022, p.8).

Le cas de Manon



Manon est serveuse pour un traiteur. Durant son congé parental, son employeur fait faillite. À la fin de son congé parental, bien qu'elle soit sans emploi, Manon n'a pas droit à l'assurance-chômage.

Pourquoi Manon n'a pas droit à l'assurance-chômage?

Manon a touché 50 semaines du RQAP, soit 18 semaines de prestations maternité et 32 parentales. Puisque le RQAP équivaut aux prestations spéciales d'assurance-chômage, Manon est considérée comme ayant débuté une période de prestations de l'assurance-chômage.

Sans-emploi à la fin de son RQAP, Manon cherche un travail et a besoin de prestations régulières d'assurance-chômage. Elle a cependant déjà atteint le maximum de 50 semaines payables dans sa période de prestations, puisque son RQAP équivaut à du chômage aux fins du calcul.

De plus, Manon doit prendre son chômage régulier à l'intérieur de sa période de prestations de 52 semaines.

Le cas de Malika

Malika est secrétaire pour un courtier immobilier. Après son congé parental, elle retourne au travail et son poste est aboli 9 semaines plus tard. Bien qu'elle soit sans emploi, Malika n'a pas droit à l'assurance-chômage



Pourquoi Malika n'a pas droit à l'assurance-chômage?

Malika a touché 50 semaines de RQAP, soit 18 semaines de prestations maternité et 32 de parentales. Après son congé parental, elle retourne au travail et son poste est aboli 9 semaines plus tard. Sans emploi, Malika n'a pas droit aux prestations régulières d'assurance-chômage, puisque comme Manon, elle a atteint le maximum de 50 semaines payables et, de plus, sa période de prestations est terminée.

Malika pourrait faire une nouvelle demande de chômage, ce qui amorcerait une nouvelle période de prestations. Malheureusement, les 9 semaines qu'elle a travaillées à temps plein depuis son retour de congé parental lui valent 360 heures dans sa nouvelle période de référence, ce qui est insuffisant pour être admissible.

Il est impossible de comptabiliser les heures travaillées avant le congé parental, puisque ces heures ont déjà été calculées pour se qualifier au congé parental.

Discrimination envers les femmes

À première vue, les règles que nous venons d'aborder semblent neutres, puisqu'elles s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes. Elles constituent pourtant de la discrimination systémique envers les femmes, car elles perpétuent les inégalités du marché de l'emploi.

Majoritairement, ce sont les mères qui s'absentent du travail à la suite de la naissance d'un enfant. Au Québec, les mères prennent en moyenne 45,2 semaines de congé parental, comparativement à 9 semaines en moyenne pour les pères (Régime québécois d'assurance-parentale, profil des prestataires, Conseil de gestion de l'assurance parentale, octobre 2022, p.19.) Les mères prennent donc encore aujourd'hui un congé parental 5 fois plus long que les pères.

C'est cette réalité qui rend les règles de l'assurance-chômage discriminatoires envers les femmes, elles sont plus beaucoup plus touchées que les hommes par la limite du nombre de semaines de prestations. Parce qu'ils prennent encore aujourd'hui de courts congés parentaux, les hommes ont droit à des prestations régulières pendant plusieurs mois en cas de perte d'emploi dans les mois suivant la naissance d'un enfant, loin d'avoir plafonné le maximum de 50 semaines à l'assurance-chômage.



Pour nous, il est clair que la Loi sur l'assurance-emploi discrimine les femmes en raison de leur genre et de leur grossesse, ce qui enfreint le droit à l'égalité protégé par la Charte canadienne des droits et libertés.

Solutions

Bien que nous soyons prêt.es à nous battre devant les tribunaux aussi longtemps qu'il le faudra, une solution beaucoup plus simple serait de modifier la Loi sur l'assurance-emploi. La volonté politique ne semble toutefois pas au rendez-vous à Ottawa...

Rappelons qu'en 2022, la ministre chargée du dossier, Carla Qualtrough, déclarait publiquement ne pas encore savoir « comment on va l'aborder ou dans quel ordre on va régler tout cela ». « Mais j'y travaille. C'est ma principale préoccupation », avait-elle fait valoir. Questionné sur ce dossier en février 2024 à la Chambre des communes, son successeur, Randy Boissonnault, a plutôt déclaré qu'il n'interviendrait pas tant que la question serait devant les tribunaux.

Depuis 2018, nous demandons au gouvernement fédéral d'agir et de légiférer au lieu de laisser le dossier s'enliser dans une éternelle bataille judiciaire. Il est possible de régler ce problème rapidement en ne modifiant que quelques articles de la Loi sur l'assurance-emploi.



TÉMOIGNAGES

Je suis nouvellement maman depuis août 2022. Quand on a eu notre petit, on habitait en Gaspésie depuis trois ans, et pour plusieurs raisons, on s'est vite rendu compte que la vie nous amenait à se rapprocher de nos familles, dans une autre région complètement, celle de Lanaudière. Mon congé de maternité terminait, notre fils avait autour de 10 mois, et ça a pris un moment avant de trouver une garderie dans notre nouveau coin. Dans le processus de déménagement, qui s'est fait vraiment rapidement, j'ai tenté d'avoir de l'assurance-chômage pour nous aider dans cette transition, le temps que notre petit trouve une place en garderie et que je me trouve un autre emploi, ce qui n'a pas fonctionné... J'ai même fait une demande avec l'aide de dernier recours (ayant de bons doutes que ça fonctionnerait avec mon conjoint qui travaille), qui n'a pas fonctionné. Ça allait mal, j'aurais eu besoin de ce support, définitivement.

Aujourd'hui ? Ça va bien. J'ai trouvé un superbe emploi et une superbe garderie... On y est parvenus, mais on a traversé une année assurément plus serrée. Je me considère dans une situation économique correcte, j'ai un bon filet familial, j'ai été soutenue. Mais si ça n'avait pas été le cas ? Si j'avais été mère monoparentale ? Si je n'avais pas trouvé un emploi que j'aime aussi rapidement ? Les règles d'accès aux aides sociales / chômages sont discriminatoires et mal adaptées aux réalités des femmes qui prennent un congé de maternité et qui, pour une raison ou une autre, ne retrouvent pas le même emploi qu'avant leur congé.

C'est à la fois paradoxal et frustrant, car il s'agit d'un moment tellement important dans la vie d'une jeune/nouvelle famille... un moment où on essaie tout simplement de partir du bon pied. C'est une période où on doit s'occuper d'un petit être humain, fragile et vulnérable. Il dépend de nous, et nous, on dépend d'un système qui ne nous soutient pas comme il le devrait, qui nous laisse tomber des familles dans des situations précaires. Ça reflète un manque de considération majeur pour ce qu'implique réellement la maternité et la transition vers la parentalité.



Chloé, Lanaudière

Violence conjugale et précarisation des femmes : un cercle vicieux

Fanny Guérin (elle), Responsable des communications et des relations presse

Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale

La violence conjugale se retrouve dans toutes les classes de la population, quels que soit le niveau de scolarité, l'âge, le statut socio-économique ou l'appartenance ethnoculturelle.

Elle peut prendre la forme de comportements en apparence « banals » ou « anodins », et être difficile à reconnaître, surtout s'il n'y a pas de violence physique. Qu'il y ait des coups ou non, les conséquences peuvent être tout aussi dévastatrices. La violence économique et le contrôle des ressources en sont de bons exemples.

Être prise au piège financièrement dans la relation

La violence économique est l'une des stratégies d'un auteur de violence pour dominer sa conjointe, la priver de liberté et l'empêcher de quitter la relation. Ainsi, même avec un bon salaire, une femme peut se retrouver en situation de précarité économique en raison du contrôle exercé par son conjoint.

Ces stratégies peuvent prendre plusieurs formes : restreindre l'accès à une carte bancaire ou conditionner l'accès au respect de certaines règles, s'appropriier le salaire ou certaines prestations, demander d'assumer toute la charge financière (la privant de toute économie), contrôler les dépenses et imposer des interdictions, accumuler des dettes en son nom, l'empêcher de travailler ou nuire à son travail en vue de lui faire perdre son emploi, la priver de certains biens essentiels[1], etc. Même lorsqu'elle n'a aucun accès aux ressources du foyer, ses revenus peuvent se trouver amputés, en raison du revenu familial (inadmissibilité à l'aide sociale ou à certaines prestations familiales).

La femme se retrouve alors dans l'incapacité de faire ses propres choix, privée de son autonomie financière et prisonnière de la relation.

Le coût exorbitant de la séparation

Placée dans une telle dépendance financière au conjoint, sans revenus ou avec des problèmes financiers, il devient d'autant plus difficile de mettre fin à la relation, de dénoncer la violence ou d'aller devant la justice.

En envisageant une séparation, les femmes anticipent les difficultés à se reloger, dans un logement abordable, salubre et suffisamment grand pour ses besoins et, le cas échéant, pour ses enfants. Cette situation est exacerbée par le contexte de pénurie de logements sociaux et d'augmentation fulgurante des loyers au Québec. Les femmes sont parfois contraintes de louer des logements trop petits ou excentrés, nuisant à leur capacité à se déplacer, à travailler ou encore à obtenir la garde de leurs enfants. Certaines aussi sont bloquées dans leur recherche de logement au moment de l'enquête de crédit, en raison des dettes accumulées en leur nom par l'ex-conjoint.

Elles doivent par ailleurs assumer des coûts liés à un déménagement et à une réinstallation, tout en fuyant une relation de danger. Ces considérations, qui concernent la capacité à combler des besoins de base – se nourrir, se loger – entrent ainsi en conflit avec un autre besoin élémentaire : vivre en sécurité.

À cela peuvent s'ajouter, après la séparation, des procédures judiciaires coûteuses lorsque le conjoint multiplie les demandes, ne respecte pas les conditions ou les délais, ou exige de passer par des avocats pour tout échange.

[1] Les exemples sont tirés du Guide « Défendre une femme en situation de précarité économique victime de contrôle coercitif », Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2022), Boîte à outils sur le contrôle coercitif.

Regards sur la violence conjugale entourant l'arrivée d'un enfant

Au Québec, une femme sur 10 rapporte avoir subi un ou plusieurs épisodes de violence dans la période entourant la grossesse[2]. Les trajectoires étant variées, il n'est pas possible d'affirmer que la période périnatale exacerbe la violence, mais elle est certainement un point tournant qui reconfigure la violence en lien avec la grossesse et la maternité. Les manifestations de violence peuvent être dirigées contre l'enfant à naître, contre la mère ou encore contre la relation mère-enfant : priver la mère de soins, donner des coups dans le ventre, menacer de provoquer une fausse couche ou de s'en prendre aux enfants, critiquer les compétences parentales, ne pas permettre à la mère de répondre aux besoins de son enfant[3], etc. En amont de la grossesse, les femmes peuvent également être victimes de coercition reproductive. Selon une récente étude[4] portant sur la violence sexuelle en contexte conjugal, 64% des femmes interrogées ont vécu de la coercition reproductive. Cela implique par exemple qu'un homme menace ou exerce des pressions de sorte à forcer une grossesse ou une interruption de grossesse.

La période périnatale peut aussi être un moment particulièrement propice au dévoilement et au dépistage par les professionnel.les de la santé, en raison des nombreux suivis des femmes enceintes et des possibilités de consultation privées.



[2] Plusieurs exemples sont tirés de "La violence conjugale pendant la grossesse", Naître et grandir (2020, février). En ligne : [1]. Les exemples sont tirés du Guide « Défendre une femme en situation de précarité économique victime de contrôle coercitif », Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale (2022), Boîte à outils sur le contrôle coercitif.

[3] Lévesque, S. et Rousseau, C. (2023, mai), Coercition reproductive et violence conjugale [communication]. Colloque La violence sexuelle en contexte de violence conjugale (Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale), Montréal, Canada

[4] Lévesque, S. et Rousseau, C. (2023, mai), Coercition reproductive et violence conjugale [communication]. Colloque La violence sexuelle en contexte de violence conjugale (Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale), Montréal, Canada

Des pistes pour s'en sortir

Personne ne devrait avoir à renoncer à sa sécurité pour des raisons économiques. Si vous ou quelqu'une de votre entourage est dans une telle situation, sachez qu'il existe des ressources pour s'en sortir.

Les maisons d'aide et d'hébergement offrent des services confidentiels, gratuits et disponibles 24/7 aux femmes victimes de violence conjugale et à leurs enfants. Hébergement (si nécessaire), soutien téléphonique, services de soutien, d'écoute et d'accompagnement dans les démarches (recherche de logement, mise en place de scénarios de sécurité, demandes à l'aide sociale, démarches médicales et administratives, demandes en immigration, etc.).

Il existe aussi des mesures et des programmes d'aide :

- Une aide financière d'urgence est disponible, via les ressources d'aide, pour assumer certaines dépenses liées à la sortie d'un milieu violent (déplacement vers un lieu sûr, alimentation, soins médicaux, etc.).
- Les femmes victimes de violence conjugale, incluant les femmes sans statut, font partie des clientèles prioritaires pour l'accès à des habitations à loyer modique (HLM).
- La Société d'habitation du Québec (SHQ) a un programme de supplément au loyer pour les victimes de violence conjugale ou intrafamiliale, qui leur permet de payer un loyer correspondant à 25% de leur revenu, sur le marché locatif privé ou coopératif.
- Toute personne peut demander à mettre fin à son bail résidentiel si elle est victime de violence conjugale. Cette demande peut être faite même si la victime n'a pas rapporté les faits à la police. La victime peut également obtenir jusqu'à deux mois de loyer et des frais de déménagement de la direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) suivant sa demande de résiliation de bail.
- L'organisme Transit Secours offre des services de déménagement et d'entreposage gratuits aux individus et aux familles fuyant la violence (à Montréal seulement pour l'instant).
- Pour toute question en lien avec les recours juridiques possibles, la ligne Rebâtir permet d'avoir accès à des conseils juridiques gratuits pour les victimes de violence conjugale et de violence sexuelle.

Pour en savoir plus sur le contrôle coercitif : <https://controlecoercitif.ca/fr>

Vous vous questionnez sur votre relation? Parcourez le livre "Ce n'est pas de l'amour, c'est du contrôle" : <https://controlecoercitif.ca/fr/bibliotheque-de-contenus/livret-ce-n-est-pas-de-l-amour-c-est-du-controle>

Mettons fin à l'appauvrissement des mères!

Retour sur la manifestation du 10 septembre 2024

Le 10 septembre dernier, nous avons pris la rue à Montréal avec une vingtaine d'organismes et de syndicats alliés pour réclamer des changements permanents à la Loi sur l'assurance-emploi.



En plus des traditionnelles prises de paroles, nous avons eu la chance d'entendre des témoignages de mères qui vivent la situation. La manifestation s'est terminée devant le bureau de circonscription du premier ministre Justin Trudeau. Nous y avons déposé une corde à linge avec les cache-couches contenant des revendications et des témoignages



Manifestation à Sherbrooke

Pendant que nous marchions à Montréal, nos camarades du Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie (MCCE) prenaient la rue à Sherbrooke!



Brunch festif: passe-moi ton député!

Le 4 décembre dernier, le MAC de Montréal a organisé un brunch festif qui a rassemblé plus d'une vingtaine de militant.es dans une ambiance chaleureuse et déterminée. Autour de viennoiseries, nous avons passé la matinée à appeler député.es et ministres qui composent le gouvernement pour exiger des changements à la Loi sur l'assurance emploi.

Les appels se sont enchaînés et les militant.es se sont passé les contacts des député.es comme dans une partie de chaise musicale, chacun.e prenant tour à tour le relais.

L'objectif était clair : sensibiliser les décideur.es politiques aux inégalités persistantes dans la Loi, qui continue de discriminer les femmes en matière d'assurance-chômage après un congé de maternité.

Résultat : plusieurs élu.es, dont certains avaient refusé des rencontres par le passé, ont accepté de nous recevoir pour discuter de cette question cruciale.



NOS REVENDICATIONS

Nos demandes sont claires et nécessitent des changements législatifs mineurs.



Nous demandons que soit **abolie la limite de 50 semaines de prestations** lorsqu'une personne cumule des prestations régulières et spéciales (maternité, parentales).

Cette règle empêche les mères de recevoir des prestations régulières. Cela permettrait garantir un accès égalitaire aux prestations d'assurance-chômage, sans distinction basée sur la maternité ou les responsabilités familiales.

Nous demandons également la **prolongation de la période de prestations de 52 semaines en** inscrivant le fait de toucher des prestations maternité et parentales comme motif de prolongation de la période de prestations jusqu'à 104 semaines.

La loi permet déjà, dans d'autres situations, de prolonger la période de prestation. Il suffit d'ajouter un nouveau motif pour faire cesser la discrimination des mères à l'assurance-chômage.



**MOUVEMENT
ACTION-CHÔMAGE
DE MONTRÉAL**