

La réforme de l'assurance-emploi : quel impact pour les Lavalloises?



Table de concertation de Laval
en condition féminine
Agir ensemble, prendre sa place!

Présentation

La Table de concertation de Laval en condition féminine (TCLCF) est une alliance de groupes et de femmes du milieu qui souhaitent développer une vision commune des enjeux liés à la condition féminine sur son territoire. Regroupement régional féministe de défense collective des droits, la TCLCF se veut le plus largement inclusive et représentative du mouvement des femmes de Laval. Implantée dans la communauté depuis 25 ans, la TCLCF représente plus d'une vingtaine d'associations, de groupes communautaires, d'organisations syndicales et d'organismes parapublics qui œuvrent dans divers secteurs (éducation, employabilité, famille, immigration, jeunesse et santé et services sociaux) et qui rejoignent au quotidien plus de 30 000 femmes, d'âge, de religion, d'orientation sexuelle et d'origines diverses.

Étant particulièrement préoccupée par les conditions de vie des femmes, la TCLCF a mené au fil des ans de nombreuses activités liées à l'autonomie économique des femmes. Entre autres, en mars 2012, la TCLCF a déposé un mémoire portant sur *Les femmes et la pauvreté à Laval* auprès de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de Laval. Ce document visait à sensibiliser la CRÉ Laval à l'importance d'intégrer l'analyse différenciée selon le sexe dans l'élaboration, le suivi et l'élaboration des différentes activités prévues dans le cadre de l'entente *Lutte contre la pauvreté*. Actuellement, la TCLCF mène un projet portant sur *Les femmes en situation de vulnérabilité à Laval*. Ce projet prévoit la réalisation d'un portrait concernant ces femmes vivant différentes problématiques les rendant particulièrement vulnérables afin de mieux comprendre leur vécu, leur situation, notamment en ce qui concerne leur éloignement du marché du travail. Il se penchera également sur les difficultés que les ressources et les intervenantes rencontrent dans l'accompagnement de ces femmes.

En ce sens, la TCLCF se sent particulièrement interpellée par la réforme de l'assurance-emploi. À notre avis, cette réforme accentuera la situation de vulnérabilité de plusieurs femmes en :

- forçant nombre d'entre elles à accepter des emplois qui pourraient détériorer leurs conditions de vie (notamment à salaire moindre ou à une plus grande distance de leur domicile);
- limitant ainsi leurs possibilités d'améliorer leur situation sur le marché du travail;
- freinant l'accès de toutes aux prestations d'assurance-emploi.

Dans le présent mémoire, nous nous attarderons à démontrer la discrimination systémique que vivent les femmes au plan de leur autonomie financière et sur le marché du travail ainsi que comment cette discrimination se répercute sur leur éligibilité au régime d'assurance-emploi du Canada. Nous exposerons également que les effets de la réforme actuelle de l'assurance-emploi mise en place par le

gouvernement fédéral aggrave la situation et contribue à accentuer l'inégalité de revenus entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie professionnelle.

Laval : une région où les statistiques masquent d'importantes disparités

Bien que la situation des Lavalloises et Lavallois apparaisse dans les différents portraits sociodémographiques de la région comme supérieure à celle de la moyenne québécoise, la pauvreté est présente à Laval et elle touche plus particulièrement les femmes. Malheureusement, la situation des personnes appauvries et leurs difficultés à intégrer ainsi qu'à se maintenir en emploi ne ressortent pas dans ces portraits. En d'autres mots, les statistiques lancent le message aux différents paliers gouvernementaux que Laval est une région très bien nantie où les personnes en situation de pauvreté sont moins présentes qu'ailleurs. À titre de preuve, on avancera que Laval est l'une des régions où :

- le taux de diplomation est le plus élevé;
- la région affiche l'un des plus hauts d'emploi autant chez les hommes que chez les femmes;
- le revenu moyen Lavallois, en particulier celui des femmes dans la région de Laval, est l'un des plus élevés au Québec.

Mais, la situation sur le terrain n'est pas exactement celle décrite dans les portraits sociodémographiques, documents de base de toutes les politiques régionales. Dans les faits, Laval n'est pas différente des autres régions; la pauvreté et les problèmes liées à l'employabilité n'y sont pas moins présents. Ce sont plutôt les écarts entre les mieux nantis et les plus vulnérables qui sont plus importants.

Aussi, il est extrêmement important de prendre en compte le fait que Laval présente depuis quelques années la plus importante augmentation au Québec du taux d'immigration. Le taux de croissance de la population immigrée à Laval est ainsi plus rapide que celui de la population totale faisant en sorte que l'importance relative de la population immigrée par rapport à la population totale est passée de 15,3% en 2001 à 20,2% en 2010 (CSF, 2010). Lorsque l'on sait que les populations immigrantes, particulièrement les femmes, sont parmi les personnes les plus présentes dans les emplois au statut précaire, cette réforme est très inquiétante pour la région.

La réforme de l'assurance-emploi et la région de Laval

Dans le contexte urbain, particulièrement dans celui de Laval, de nombreux emplois se situent dans le secteur tertiaire et la majorité de ces emplois sont occupés par des femmes. Ainsi, de nombreuses

Lavalloises travaillent dans des commerces dont les magasins de type « grande surface ». Or, la très grande majorité des emplois offerts dans ces entreprises sont des emplois temporaires, les postes permanents ayant presque tous disparus. Il devient alors beaucoup plus simple pour ces employeurs de mettre à pied leur personnel, pour des périodes déterminées ou non, ainsi que de diminuer leur nombre d'heures de travail hebdomadaires. Cette réalité a des répercussions directes sur la possibilité pour ces travailleuses et travailleurs de bénéficier de l'assurance-emploi. Le marché du travail s'est précarisé au fil des ans et cette réforme ne tient aucunement compte de ces nouvelles réalités entraînant d'importantes conséquences pour les travailleuses et travailleurs.

Ainsi, bien que la région de Laval ne semble pas se démarquer par un nombre important d'emplois saisonniers, elle compte un grand nombre de commerces et d'employeurs qui font appels à des travailleuses et travailleurs qui ont des statuts temporaires et qui sont mis à pied régulièrement et/ou dont les heures hebdomadaires de travail sont très variables. Ces personnes, dont la majorité sont des femmes, risquent ainsi de se retrouver dans la catégorie de prestataires fréquents, avec les contraintes de recherche d'emploi que ça implique.

La réforme de l'assurance-emploi imposée par le gouvernement fédéral : une reproduction des discriminations vécues par les femmes sur le marché du travail

Le marché du travail est encore largement discriminatoire pour les femmes au plan de revenu

Au Québec, les femmes ayant un revenu d'emploi gagnent 70% du salaire des hommes (Institut de la statistique du Québec, 2013). La région de Laval ne fait pas exception dans ce domaine. En 2006, le revenu moyen total des hommes était de 40 030 \$ alors que celui des femmes était de 28 156 \$ ce qui représente 70,3 % du revenu des Lavallois. Avec un taux de 12 %, Laval se situe au 4^e rang parmi les régions où l'on retrouve une proportion élevée de femmes vivant sous le seuil de faible revenu (CSF, 2010). Malgré un niveau de scolarité souvent plus élevé chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes et une participation accrue au marché du travail, certains facteurs contribuent au maintien des différences de rémunération aux dépens des femmes, notamment le travail à temps partiel plus fréquent, l'accès encore difficile à des postes de responsabilité, la sous-valorisation des emplois traditionnellement féminins ainsi que la conciliation travail-famille, qui incombe encore largement aux femmes, influencent leur parcours professionnel et par le fait même, leur rémunération.

Le marché du travail est encore largement discriminatoire pour les femmes au plan de l'accès à l'emploi.

Dans l'ensemble du Québec, le taux d'emploi des femmes (55,7%) est de 10 points inférieur à celui des hommes (65,4%). Cette disparité est également observable dans notre région où le taux d'emploi des femmes est de 58,6% alors que celui des hommes est de 68,7%. Cet écart est encore plus marqué

entre les femmes et les hommes ne détenant aucun diplôme dont les taux d'emploi sont respectivement de 27,2% et 46,8%, ce qui représente 20 points d'écart. Le taux d'emploi des femmes immigrantes de la région de Laval (52,4%) est également plus bas que celui des autres Lavalloises (58,6%) ainsi que des Lavallois issus de l'immigration dont le taux est de 67,9%. (CSF, 2012)

Malgré un travail constant pour ouvrir l'accès aux métiers traditionnellement masculins pour les filles et les femmes, les emplois au Québec sont encore hautement ségrégués selon le sexe (CIAFT, 2011). Présentes à 74,9 % dans le secteur de l'éducation-santé-action sociale, mais seulement à 9,1 % dans la construction, les femmes demeurent souvent cantonnées aux métiers dits féminins. Dans la région de Laval, tout comme dans l'ensemble du Québec, les femmes occupent majoritairement des emplois dans le secteur tertiaire qui incluent justement les emplois du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. C'est ainsi que 87,6% des emplois occupés par les Lavalloises se situent dans le secteur tertiaire. Seul 1% des emplois occupés par des femmes se trouvent dans le secteur primaire et 11,2% dans le secteur secondaire (CSF, 2012).

Alors que d'aucun croit que l'égalité est atteinte, force est de constater que les femmes forment moins de 20% des effectifs dans 19% des métiers d'avenir (CIAFT, 2011). Ces métiers sont les plus demandés par les entreprises et connaissent une forte croissance dans les années à venir. Plusieurs femmes sont encore confinées à certains ghettos d'emploi féminins, souvent sous payés et précaires. Les femmes sont aussi nombreuses à occuper des emplois atypiques comme le travail à forfait, le travail autonome sans employées ou employés, le travail temporaire et le travail saisonnier, ou des emplois multiples pour plusieurs employeuses et employeurs. Près de 40% de femmes occupent de tels emplois

Les femmes occupent souvent des emplois à temps partiel

Au Canada, en 2009, près de 7 travailleurs à temps partiel sur 10 étaient des femmes. Cette proportion a peu changé au cours des trois dernières décennies (Statistique Canada, 2010). Au niveau du Québec, de 2001 à 2011, la proportion des emplois à temps partiel qui étaient occupés par des femmes est plus élevée que celle des hommes, soit le double, et cet écart est demeuré relativement stable (Santé et services sociaux Québec, 2013). Les personnes ayant des emplois à temps partiel ont, logiquement, beaucoup plus de difficultés à accumuler le nombre d'heure requis pour se qualifier au régime d'assurance emploi. Sachant que 70% de celles-ci sont des femmes, il importe de mesurer l'impact qu'aura cette réforme particulièrement sur les femmes afin de contribuer à augmenter le fossé déjà creusé par les nombreuses discriminations et injustices systémiques.

Dans la région lavalloise, en 2006, 1 femme sur 4 travaillait à temps partiel alors que seulement 1 homme sur 10 était dans cette situation (CSF, 2010). Aussi, une tendance à la hausse du taux d'emploi à temps partiel chez les femmes a été remarquée entre 1987 et 2007 alors que dans la même

période, le taux d'emploi à temps partiel chez les hommes a enregistré une augmentation plus faible (CSF, 2010).

Ces revenus de travail moindres, ces conditions de travail et le fait que les femmes travaillent à temps partiel font que seulement une femme en chômage sur trois bénéficiait de prestations. La nouvelle réforme imposée par le gouvernement fédéral aggrave encore cette situation et contribue à accentuer les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes. C'est une réforme qui contrevient au droit à l'égalité pour les femmes.

Aussi, au-delà des inégalités entre les hommes et les femmes, certains groupes de femmes sont plus particulièrement marginalisées et vivent des discriminations en termes d'employabilité qui les rendent encore plus vulnérables. Les femmes immigrantes font partie de ces groupes tout comme les femmes autochtones ou les femmes vivant avec un handicap. Celles-ci sont encore plus sujettes à travailler à temps partiel, à contrat et peinent à trouver des emplois leur offrant des conditions décentes. C'est femmes sont et seront les plus touchées par la réforme de l'assurance emploi, portant une fois de plus atteinte à leur qualité de vie.

Et l'analyse comparative entre les sexes dans tout ça?

Dans cette réforme, le gouvernement canadien ne respecte pas ses propres règles. Sur le site WEB de Condition féminine Canada,¹ on peut lire :

« **L'analyse comparative entre les sexes+ - ACS+** (analyse différenciée selon les sexes au Québec – ADS) est un outil analytique qui examine les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons, en tenant compte du genre et d'autres facteurs identitaires. Appliquée au travail gouvernemental, l'ACS+ aide à comprendre les répercussions des politiques publiques sur les Canadiennes et les Canadiens d'horizons divers. (Site de Condition féminine Canada).

L'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+) est un outil analytique utilisé par le gouvernement fédéral pour faire progresser l'égalité des sexes au Canada. »

¹ <http://www.swc-cfc.gc.ca/pol/gba-acs/index-fra.html>

Or il est clair qu'aucune analyse comparative entre les sexes n'a été produite avant d'introduire cette réforme. En effet, en plus d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes, la réforme ne corrige pas certains biais discriminatoires déjà existants du régime d'assurance-emploi, notamment :

Travail atypique et statuts précaires

40% des femmes ont un travail atypique, ce qui implique des allers et retours fréquents sur le marché du travail, des pertes d'emplois plus fréquentes et donc moins d'heures de travail pour établir une période de prestations.

Cette réalité est fréquemment remarquée par les groupes membres de la TCLCF qui accompagnent les Lavalloises au quotidien. Ainsi, dans la région de Laval, de nombreuses femmes travaillent dans les commerces et en particulier dans les grandes surfaces. Or, ces employeurs offrent peu de postes permanents, embauchant plutôt de façon contractuelle et offrant un nombre d'heures de travail hebdomadaire très variable. Le témoignage suivant démontre les difficultés vécues par ces femmes :

« Dans le commerce où je travaille, nous sommes des centaines d'employés mais très peu ont des postes permanents. Bien que j'y travaille depuis quelques années, je suis mise à pied régulièrement. Généralement, je suis mise à pied à la fin de l'été et après la période des Fêtes. Dans le cas contraire, je me retrouve à ne travailler que quelques dizaines d'heures par semaine. Cela ne me permet pas de payer tous les comptes à la fin du mois. ».

Cette femme, comme plusieurs autres, faisait appel à l'assurance emploi dans le passé, lorsqu'elle était mise à pied et qu'elle avait cumulé le nombre d'heures de travail nécessaire. Avec la réforme, les femmes dans cette situation seront maintenant obligées de se chercher un autre emploi, même si elles ont la promesse d'être réembauchées quelques semaines plus tard. Elles seront également contraintes d'accepter un emploi leur offrant un salaire moindre et/ ou les obligeant à se déplacer sur de plus longues distances et/ ou leur offrant des horaires atypiques, avec toutes les difficultés de conciliation travail-famille que cela peut entraîner. Lorsque l'on sait qu'encore aujourd'hui, une large part de la conciliation travail-famille repose sur les épaules des femmes, il est légitime de se demander si, dans ces conditions, certaines femmes ne feront pas tout simplement le choix de se retirer du marché du travail. Et dans le cas où ces femmes, choisiraient de rester sur le marché du travail, elles n'auraient d'autre possibilité que d'accepter un emploi à 80% ou 70% de leur rémunération précédente, généralement au salaire minimum, et/ ou éloigné de leur domicile. Dans ces conditions, il est difficile de s'imaginer que le retour en emploi pourrait leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie.

Travail à temps partiel

Les femmes travaillant davantage à temps partiel que les hommes, elles acculent moins d'heures de travail pour établir une période de prestation. Comme nous l'avons dit précédemment, la conciliation travail-famille est encore majoritairement assurée par les femmes. Ainsi, nombre d'entre elles font le

« choix » de travailler à temps partiel afin de pouvoir assurer les différentes tâches liées à la famille (épicerie, préparation des repas, accompagnement des enfants chez le médecin, implication à l'école, etc.). Cette réduction du temps de travail allège quelque peu leur quotidien mais peut mettre en péril leur autonomie économique et leur qualité de vie dans le cas où elles perdent leur emploi. Un nombre important de femmes rencontrées par les groupes membres de la TCLCF avaient travaillé de nombreuses semaines dans l'année précédant leur mise à pied et auraient eu accès à l'assurance-emploi si elles avaient travaillé à temps plein pendant ces semaines (35h/ semaine). Ayant travaillé moins de 35h/ semaine, elles se sont retrouvées sans alternative autre que l'aide sociale pour leur période de recherche d'emploi et ce, quand elles pouvaient se qualifier pour ce programme.

Perdre son emploi pendant un congé de maternité/ congé parental

Les femmes n'ont pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi si elles perdent leur emploi durant ou peu de temps après leur congé de maternité. Ici, le législateur a confondu « congé de maternité » et « chômage », deux réalités pourtant fort différentes.

De nombreux exemples ont d'ailleurs été portés à notre attention de femmes qui ont été mises à pied pendant leur congé de maternité et parfois, quelques semaines seulement avant la date prévue de leur retour au travail, ne leur laissant que peu de temps pour se trouver un emploi. Ces situations amènent un stress immense au sein des familles, dans un moment qui est déjà fort exigeant en termes d'adaptation et qui fait suite à de nombreuses semaines où le budget familial a été amputé (prestations du congé parental à 55% ou 75% de revenu). Dans certains cas, un cycle difficile à briser s'installe où la femme n'ayant pas les fonds nécessaires pour payer la garderie reste à la maison avec son enfant. Elle tente de faire de la recherche d'emploi mais il devient difficile de s'y consacrer et surtout de se présenter pour des entrevues si personne n'est disponible pour garder l'enfant à ce moment. Et si la femme se trouve malgré tout un emploi, elle doit alors trouver un service garde ce qui demande généralement un assez long délai. Avec beaucoup de chance, elle peut peut-être trouver une place dans un service privé ce qui représente d'importants coûts mais il est peu probable, vu l'actuelle pénurie, qu'elle trouve une place à 7\$. Dans ces circonstances, il n'est pas rare de voir des femmes baisser les bras et faire le choix de rester à la maison, encore une fois au détriment de leur autonomie économique. Rester à la maison est un choix tout aussi valable qu'un autre mais il doit réellement être un choix et ne pas avoir de conséquences préjudiciables pour les femmes.

Dans le même ordre d'idées, les femmes quittent volontairement leur travail plus souvent que les hommes et ce, essentiellement pour s'occuper des enfants, de parents malades ou assumer des responsabilités familiales autres. Dans ces circonstances, le prestataire doit démontrer que quitter son emploi était la seule solution raisonnable sinon elle n'a pas droit aux prestations. Comme société, il est impératif d'agir et donner accès à l'assurance-emploi à ces femmes après un congé parental ou une période de temps consacré aux soins de ses proches.

Une réforme du régime de l'assurance-emploi digne de ce nom aurait dû traiter de ces questions et corriger les biais discriminatoires du régime d'assurance-emploi. Cette réforme aurait dû faire l'objet d'une analyse comparative selon les sexes.

Nos principales recommandations

Pour rendre accessible le régime d'assurance-emploi au plus grand nombre de femmes possible, nous recommandons:

- ▶ Que la réforme soit passée au filtre de l'analyse comparative entre les sexes - ACS (Analyse différenciée selon les sexes au Québec - ADS) afin d'en éliminer tous les biais discriminatoires envers les femmes.
- ▶ Que le calcul des prestations soit fondé sur le nombre d'heures travaillées avant la grossesse pour les femmes qui ont eu accès à un congé de maternité.
- ▶ Que les prestations pour parents d'enfant malade soient élargies à tout membre de la famille nécessitant de tels soins.
- ▶ Que l'on revienne à un critère unique d'admissibilité de 350 heures de travail pour l'année qui précède le dépôt d'une demande de prestation.
- ▶ Qu'il n'y ait pas d'exclusion de plus de six semaines suite à un départ volontaire
- ▶ Que les prestations d'assurance-emploi soient ramenées à un minimum de 35 semaines pour éviter le trou noir (période où la personne en chômage se retrouve sans prestation et sans travail donc sans revenu).

CONCLUSION

L'analyse des impacts que pourra entraîner la réforme de l'assurance-emploi ne peut se faire sans tenir compte du contexte actuel du marché du travail, (précarisation des emplois, intégration des nouveaux arrivants, congés parentaux, etc.) ni sans appliquer l'analyse différenciée selon le sexe de manière rigoureuse. Après moins d'un an d'entrée en vigueur, il est encore tôt pour dresser le bilan de l'ampleur des conséquences que cette réforme entraînera, mais il importe d'agir avant qu'elle n'entraîne encore plus de femmes dans la spirale de la pauvreté.

Les femmes, et particulièrement les femmes doublement discriminées telles que les femmes immigrantes, les femmes âgées, les femmes vivant avec un handicap, les femmes vivant avec un trouble de la santé mentale, etc., sont déjà extrêmement vulnérables et sont surreprésentés parmi la population vivant sous le seuil de faible revenu. La réforme, telle qu'elle est présentement, deviendra un facteur de vulnérabilité supplémentaire pour celles-ci plutôt qu'être un réel filet social.

Ainsi, pour ces femmes qui travaillent dans des commerces qui ne leur offriront jamais de poste permanent, pour ces femmes qui voient leurs postes supprimés pendant leur congé de maternité, pour ces femmes qui font le choix de travailler à temps partiel pour veiller sur leurs proches, pour ces nouvelles arrivantes scolarisées dont les acquis ne sont pas reconnus, il est impératif que le gouvernement refasse ses devoirs et mette en place un régime d'assurance-emploi permettant aux personnes les plus vulnérables de réintégrer le marché du travail dans les meilleures conditions qu'il soit.

Bibliographie

BEEMAN, Jennifer, *La mixité au travail – un défi d'égalité: Rapport de la Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la division sexuelle du travail*. CIAFT, 2011.

Comité consultatif femmes, *La réforme de l'assurance-emploi du Projet de loi C-38 : une réforme qui aggrave les effets discriminatoires du régime existant à l'égard des travailleuses – Avis présenté à la Commission des partenaires du marché du travail*, 2013.

Conseil du statut de la femme, *Portrait statistique égalité femmes/ hommes – Où en sommes-nous à Laval?*, 2010.

Conseil du statut de la femme, *Fiche socio-économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*, 2012.

FERRAO, Vincent, *Femmes au Canada ; rapport statistique fondé sur le sexe - section Travail rémunéré*. Statistiques Canada, 2010.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.pdf>

Institut de la statistique du Québec, 2010.

http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/revenus_depense/revenus/mod1_p_1_3_4_1.htm

Santé et services sociaux Québec, *Statistiques de santé et de bien-être selon le sexe*.

<http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/sante-bien-etre/index.php?Evolution-du-travail-a-temps-plein-et-a-temps-partiel-selon-le-sexe>