



Guide d'animation pour outil d'éducation populaire

dans le cadre de la campagne :

« De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat! »



Créé en décembre 2018

par le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)

Réalisé grâce à la participation financière de la Fondation Béati

***Vous voulez en savoir davantage sur la campagne
« De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat » ?***

***Vous voulez de l'information sur la possibilité que le MASSE ou un de ses groupes
membres vienne animer cet outil d'éducation populaire dans votre groupe?***

Contactez, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE).



1691, boul. Pie IX, bureau 405
Montréal (Québec) H1V 2C3



514 524-2226
masse@lemasse.org



www.lemasse.org

Table des matières

Descriptif de la formation	3
Objectifs de la formation	3
Déroulement.....	3
Matériel requis pour faire l'animation.....	3
Introduction	4
1. Accessibilité à l'assurance-chômage.....	4
2. Exemples de cas de femmes exclues du régime d'assurance-emploi.....	5
Activité en petits groupes	5
Jeanne : pas admissible, car elle n'a pas travaillé suffisamment d'heures.....	6
Eva : durée des prestations insuffisantes.....	7
Keziah : exclues à cause de motif de cessation d'emploi « non valable ».....	8
Mei : Montant de prestations trop bas.....	9
Laurence : sans emploi et sans chômage suite à un congé de maternité	10
3. S'organiser pour un régime d'assurance-chômage universel qui ne discrimine pas les femmes.....	11
CONCLUSION	12
Annexe 1 : Personnages pour les exemples de cas de femmes exclues du régime d'assurance-emploi	13
Annexe 2 : Personnages pour farandole	24
Annexe 3 : Formulaire d'évaluation	31

Descriptif de la formation

L'assurance-emploi reproduit et amplifie les inégalités économiques vécues par les femmes dans le monde du travail. Plus sujettes que les hommes à occuper un emploi précaire, à temps partiel ou mal rémunéré, les femmes voient le risque de sombrer dans la pauvreté s'aggraver en cas de perte d'emploi.

Objectifs de la formation

- Amorcer une réflexion sur le caractère discriminatoire envers les femmes de l'assurance-emploi et les liens avec les injustices sur le marché du travail ;
- Partager nos expériences et nos connaissances en lien avec l'assurance-chômage ;
- Se mobiliser pour un régime d'assurance-chômage non discriminatoire, juste et universel.

Déroulement

Introduction (10 minutes)

1. Accessibilité à l'assurance-chômage (10 minutes)

2. Exemples de cas de femmes exclues du régime d'assurance-emploi (1 heure et 15 minutes)

3. S'organiser pour un régime d'assurance-chômage universel qui ne discrimine pas les femmes (20 minutes)

Conclusion (5 minutes)

Matériel requis pour faire l'animation

- Un grand tableau ou des grandes feuilles.
- Marqueurs pour écrire à l'avant les interventions des gens.
- Crayons de couleur et ciseaux pour les personnes participantes.
- Une copie de chacun des exemples de cas et des questions pour les discussions imprimés sur des papiers cartonnés recto verso (voir annexe 1).
- Un feuillet de la campagne par personne participante distribué au début de l'atelier. Ce feuillet contient le contenu de cette formation.
- Plusieurs personnages pour la farandole imprimés sur des cartons de couleur (voir annexe 2).
- Une feuille d'évaluation pour chaque personne participante (voir annexe 3).
- Des copies de la pétition pour un accès universel à l'assurance-chômage disponible au lien suivant : <http://www.lemasse.org/wp-content/uploads/2018/10/P%C3%A9tition-finale.pdf>.

Introduction

1. Présentation du MASSE (*regroupement de 14 organismes communautaires dans certaines régions du Québec qui luttent pour la défense des droits des chômeurs et chômeuses et réclament la mise en place d'un régime d'assurance-chômage juste et d'accès universel*) et du groupe local avec qui est organisé l'activité de formation.

2. Tour de table pour que chaque personne se présente.

3. Présentation du déroulement de l'atelier.

4. Présentation des objectifs de la formation.

5. Brève présentation du thème de la campagne « De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat! » :

* Les problèmes d'accès à l'assurance-chômage sont une extension des inégalités vécues dans le monde du travail. Donc, les personnes les plus précaires sur le marché du travail auront plus de difficultés à avoir accès à l'assurance-chômage.

* L'assurance-chômage reproduit et amplifie les inégalités économiques vécues par les femmes dans le monde du travail.

6. Présentation de la conjoncture dans lequel a lieu cette campagne :

- Élections fédérales à l'automne 2019.

- Parti libéral du Canada s'est fait élire en promettant d'améliorer l'accessibilité à l'assurance-chômage et son gouvernement a fait plusieurs interventions pour dire qu'il était un gouvernement féministe.

- Lors du dernier budget fédéral, le gouvernement a annoncé qu'il voulait faire l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) des programmes fédéraux. *Alors, pourquoi ne pas le faire pour l'assurance-chômage?*

1. Accessibilité à l'assurance-chômage

- Introduire la statistique suivante sur le taux de couverture :

En 2016, seulement 35,2% des chômeuses sont considérées comme admissibles aux prestations régulières d'assurance-chômage comparativement à 52,5% chez les chômeurs.
(Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2016, p.6).

➤ *Vous pouvez dire aux gens d'aller voir cette statistique au début de leur feuillet ou la réécrire pour l'afficher de manière visible pendant votre atelier.*

- Demandez aux personnes présentes de répondre à cette question et inscrire sur une feuille à l'avant les éléments de réponses des gens pour y revenir pendant l'atelier :

« Selon vous, qu'est-ce qui explique ces chiffres? (ou qu'est-ce qui fait en sorte que les femmes ont moins accès à l'assurance-chômage que les hommes?) »

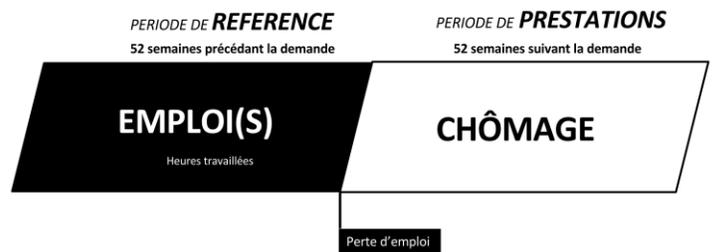
2. Exemples de cas de femmes exclues du régime d'assurance-emploi

Activité en petits groupes

- 10 minutes

- Expliquer aux gens qu'ils devront se mettre en petits groupes d'environ 3 à 6 personnes.
- Expliquer aux gens que chaque groupe va recevoir une histoire de cas inspirée de ce qu'on entend souvent dans les groupes de défense des droits des chômeurs et chômeuses et que chaque groupe devra :
 - Échanger ensemble sur leur histoire de cas ;
 - Choisir la manière dont le groupe veut présenter aux autres cet exemple de cas ;
 - Discuter des questions suivantes (*Elles peuvent être imprimées à l'endos des personnages comme dans l'annexe 1 ou écrites en gros en avant.*)
 1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
 2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi*?
 3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?
- Distribuer les 5 personnages de l'annexe 1 (un par équipe).

- Avant de parler de chacun des cas, intégrer les notions de « période de référence » et période de prestation » en dessinant sommairement une ligne du temps similaire à celle à droite.



- Revenir sur chaque personnage collectivement dans l'ordre où ils apparaissent ci-dessous.
- Étapes à reprendre lors de l'animation allant avec chaque personnage
 - Prendre environ 10 minutes par personnage.
 - 1. Demandez à l'équipe qui a le personnage en lien avec le sujet dont vous allez parler de présenter leur histoire de cas.
 - 2. Après cette présentation, accrocher le personnage en avant avec de la gomme bleue.
 - 3. Discuter collectivement des questions suivantes :
 - Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
 - Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi* ?
 - 4. Si c'est nécessaire, compléter ce que les gens vont avoir dit avec le contenu qui va avec chaque personnage que vous trouverez ci-dessous.
 - 5. Demandez aux gens : Qu'est-ce qu'on devrait changer pour que [*nom du personnage*] ait accès à l'assurance-chômage ?
 - 6. Écrire les solutions proposées par les gens en dessous de chaque personnage.

Jeanne : pas admissible, car elle n'a pas travaillé suffisamment d'heures



Jeanne

Elle a perdu son emploi de vendeuse dans un magasin. Le taux de chômage dans sa région est de 6%. Dans les 52 semaines précédant la fermeture de ce magasin, elle a travaillé 15 heures par semaine pendant 45 semaines, donc 675 heures. Actuellement, elle n'a pas droit à l'assurance-chômage, car la Loi exige qu'elle ait travaillé au minimum 700 heures. Avant 1996, elle aurait eu accès à l'assurance-chômage. Avant 1996, pour se qualifier, il fallait avoir travaillé entre 12 et 20 semaines (autrement dit, entre 180 et 300 heures de travail).

Si vous parlez de ce tableau, dites aux gens d'aller le consulter dans le feuillet ou reproduisez-le en gros. L'objectif n'est pas d'assommer les gens avec l'ensemble des chiffres du tableau, mais de constater les principales tendances :

1- Accessibilité quasi-universelle avant les années 1990.

Après la réforme de 1996,

2- diminution drastique de l'accessibilité pour tout le monde et

3- l'écart d'accessibilité entre les hommes et les femmes s'est agrandi.

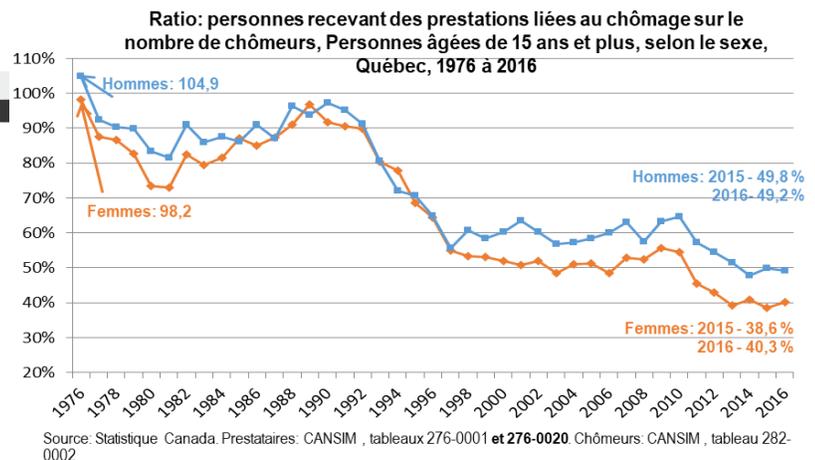
Contenu en lien avec l'histoire de Jeanne que vous pouvez amener pour compléter ce que les gens vont avoir dit.

Pourquoi ce nouveau critère d'admissibilité basé sur les heures discrimine les femmes?

- Taux d'admissibilité à l'assurance-emploi : 95% pour une personne travaillant à temps plein et 62% pour celle à temps partiel¹.

- En 2015, 75,8 % des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes².

- La principale raison évoquée par ces femmes pour travailler à temps partiel était de s'occuper des enfants³, ce n'est pas une simple question de préférence.

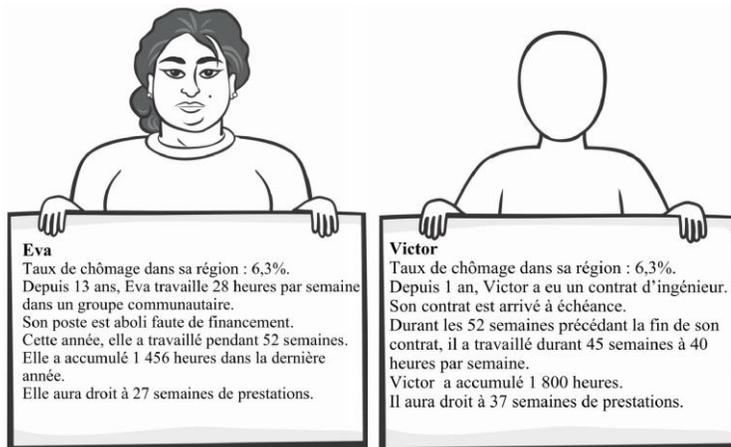


¹ COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI (CAEC). *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017*, 2018, p.73.

² MOYSER, Mélissa. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, Les femmes et le travail rémunéré*, Statistique Canada, 2017, p.18.

³ *Ibid.*

Eva : durée des prestations insuffisantes



Contenu en lien avec cette histoire de cas que vous pouvez amener pour compléter ce que les gens vont avoir dit.

- Plus d'heures travaillées équivalent à davantage de semaines de prestations.
- En moyenne, les femmes travaillent 35,5 heures par semaine, comparativement à 41,1 pour les hommes⁴. Elles ont donc droit à moins de semaines d'assurance-chômage en raison d'un nombre d'heures de travail différent.

- En lien avec ces personnages, donnez les particularités de l'assurance-emploi à jour dans la région où a lieu votre atelier. Pour trouver les données à jour de votre région, consultez le lien suivant : srv129.services.gc.ca/regions_ae/

Extrait du document remis aux personnes participantes lors d'une formation à Trois-Rivières que nous vous suggérons de mettre à jour avec vos données régionales :

Particularité de l'assurance-emploi pour la région de Trois-Rivières pour la période du 07 octobre 2018 au 03 novembre 2018

- Taux de chômage : 4.6%
- Nombre requis d'heures assurables pour avoir droit aux prestations régulières : 700 heures
- Nombre minimum de semaines de prestations régulières payables : 14
- Nombre maximum de semaines de prestations régulières payables : 36

Nombre d'heures de prestations régulières payables en fonction du nombre d'heures assurables travaillées dans la période de référence (généralement les 52 semaines avant votre perte d'emploi)

700	770	840	910	980	1050	1120	1190	1260	1330	1400	1435	1470	1505	1540	1575	1610	1645	1680	1715	1785	1820
à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à	à
769	839	909	979	1049	1119	1189	1259	1329	1399	1434	1469	1504	1539	1574	1609	1644	1679	1714	1784	1819	...
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35

⁴ MOYSER, Mélissa. *op. cit.*, p.15.

Keziah : exclues à cause de motif de cessation d'emploi « non valable »

Contenu en lien avec cette histoire de cas que vous pouvez amener pour compléter ce que les gens vont avoir dit.



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

- En 2016, 24,1 % des femmes cotisant à l'assurance-chômage n'ont pas eu le droit à des prestations, car les raisons de la fin de leur emploi ont été jugées non valables, tandis que ce pourcentage est de 15,3% pour les hommes.⁵

- Depuis 1993, toute personne qui n'a pas un motif de cessation d'emploi valable est exclue totalement du régime d'assurance-chômage.

- On parle ici des personnes qui, selon les critères établis dans la loi, ont « volontairement » quitté leur emploi sans justification et de celles congédiées pour « inconduite ».

Inconduite :

Selon la loi, l'**inconduite est un acte délibéré ou très négligent qui mène au congédiement** (ex. : absence, retards fréquents, insubordination, ne pas suivre les directives et règlements, vol, violence, perte du permis de conduite).

La Commission de l'assurance-emploi (CAEC) a souvent un

préjugé favorable à la version des employeurs. Toutefois, la réalité est souvent différente de cette version.

Départ volontaire :

Certains motifs sont reconnus par la Loi pour justifier un départ volontaire (ex. : raisons familiales, de santé ou de sécurité). Toutefois, **le départ doit constituer la seule solution raisonnable. Selon la CAEC, il est primordial de distinguer la « nécessité » d'un « choix personnel ».**

Il incombe donc à la chômeuse de prouver qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver son emploi avant de le quitter.

Pourquoi davantage de femmes sont exclues à cause de motif de cessation d'emploi « non valable » ?

- La principale raison pour laquelle plus de femmes quittent leur emploi que les hommes est la garde des enfants et les responsabilités familiales.
- Plus de 80 % des sans-emploi qui quittent leur emploi pour des raisons familiales sont des femmes.⁶
- Les absences ou retards pour raisons familiales peuvent également conduire l'employeur à congédier la travailleuse.
- De plus, 43% des femmes déclarent avoir subi du harcèlement en milieu de travail, comparativement à 12 % des hommes.⁷ Cette situation peut pousser les femmes à quitter leur emploi, sans même dénoncer ni expliquer les raisons de ce départ.

⁵ STATISTIQUE CANADA. « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2016 », Le Quotidien, 15 décembre 2017, p.3.

⁶ TOWNSON, Monica et Kevin HAYES. « Les femmes et le programme d'assurance-emploi : l'incidence des règles actuelles sur l'admissibilité et le remplacement du revenu de chacun des sexes », *Condition féminine Canada*, mars 2007, p. 86.

Mei : Montant de prestations trop bas

Contenu en lien avec cette histoire de cas que vous pouvez amener pour compléter ce que les gens vont avoir dit.



Mei travaille au salaire minimum, c'est-à-dire à 12\$ de l'heure. Comme la moyenne des personnes qui travaille au salaire minimum au Québec, elle travaille 25 heures par semaine. Son poste est coupé temporairement. Elle fait donc une demande d'assurance-emploi. Le montant de ses prestations est équivalent à 55% de son salaire. Elle se retrouve donc avec des prestations d'assurance-emploi de 165\$ par semaine.

Montant moyen des prestations (2016-2017)⁸

Chômeurs : 473\$

Chômeuses : 416\$

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

Pourquoi les femmes reçoivent moins? :

- La majorité des femmes exercent encore aujourd'hui des professions qui sont le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse. Les emplois traditionnellement féminins sont moins rémunérateurs que ceux majoritairement occupés par les hommes.

- Au Canada, « en 2014, les femmes touchaient en moyenne 25,38 \$ l'heure, alors que les hommes gagnaient en moyenne 28,92 \$ l'heure »⁹.

SUPLÉMENT FAMILIAL

- S'il vous reste du temps, présenter le supplément familial.

- **Prestataires recevant du supplément familial¹⁰ : 2002 = 187 320 et 2017 = 79 400**

- Depuis 1997, le palier de revenu familial n'a pas été modifié. Or, en 20 ans, même le salaire minimum a augmenté! Conséquemment, moins de prestataires bénéficient du supplément malgré leur situation de pauvreté.

- Tableau de droite disponible dans le feuillet.

- Selon le **revenu familial net** (moins de 25 921\$), le nombre et l'âge des enfants à charge, les prestataires d'assurance-chômage peuvent obtenir un montant de supplément familial, jusqu'à l'équivalent de 80% de leur salaire assurable plutôt que 55%.

- Les femmes sont les premières affectées car elles sont bénéficiaires de 79,2% des prestations de supplément familial qui sont d'un montant moyen de 44\$ par semaine¹¹.

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

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

Source : Règlement sur l'assurance-emploi, article 34.

⁷ KORZINSKI, David. « Three-in-ten Canadians say they've been sexually harassed at work, but very few have reported this to their employers », *Angus Reid Institute*, 5 décembre 2014, [http://angusreid.org/sexual-harassment/] (16 septembre 2018).

⁸ CAEC. *op. cit.*, p. 41.

⁹ MOYSER, Mélissa. *op. cit.*, p.29 et 30.

¹⁰ CAEC. *op. cit.*, p.41-42.

Laurence : sans emploi et sans chômage suite à un congé de maternité



Contenu en lien avec l'histoire de Laurence :

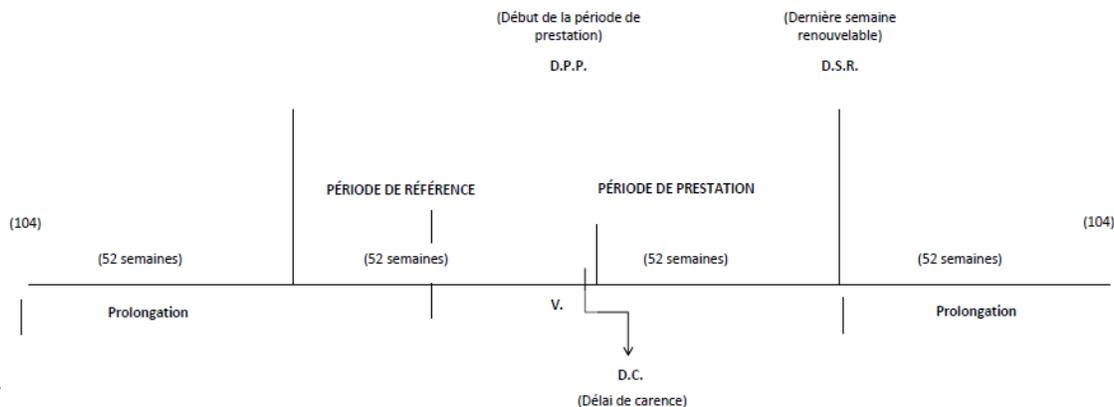
- Pour aider à comprendre cette partie, vous pouvez aussi présenter la capsule vidéo « Sans emploi et sans chômage suite à un congé de maternité » disponible sur le site Internet du MASSE (www.lemasse.org).

À première vue, ces règles de l'assurance-chômage paraissent neutres : ce sont les mêmes pour tout le monde. Elles constituent pourtant de la discrimination systémique envers les femmes, car elles perdent leur droit à une protection en cas de chômage en raison de leur grossesse, de leur travail invisible et que ce sont majoritairement les femmes qui s'absentent du travail suite à la naissance d'un enfant. Par conséquent, ce sont elles qui subissent une diminution de revenu. Elles sont également plus à risque d'être congédiées illégalement durant leur absence du travail ou discriminées lors d'entrevue d'embauche.

Au Québec, les mères prennent en moyenne 45,2 semaines de prestations du RQAP, comparativement à 6,7 semaines en moyenne pour les pères. Ces derniers, s'ils se retrouvent sans emploi, seront donc admissibles au chômage.

Travailleuses saisonnières, chômage et RQAP : Pour les travailleuses saisonnières, s'absenter du travail en raison d'une grossesse peut avoir de lourdes conséquences financières. Certaines portent le fardeau de planifier leur date d'accouchement en fonction des saisons pour ne pas perdre leur droit aux prestations régulières, ce qui est alarmant.

- Pour aider à expliquer le cas de Laurence, vous pouvez revenir sur la ligne du temps que vous avez déjà dessinée qui introduisait les notions de périodes de référence et de prestation **et y ajouter la notion de période de prolongation**. Voici un exemple de ligne du temps où des périodes de prolongation ont été ajoutées pour les périodes de référence et de prestations.



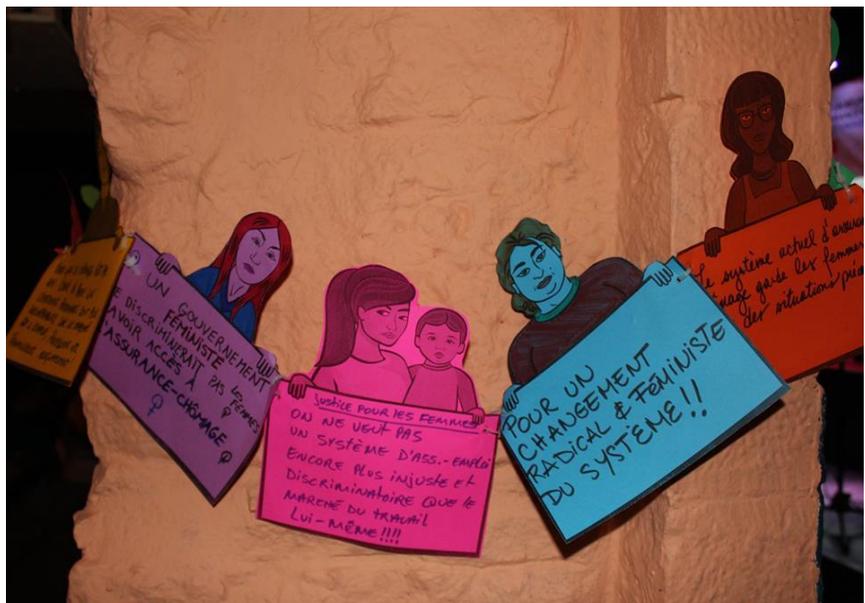
¹¹ Ibid., p.42.

3. S'organiser pour un régime d'assurance-chômage universel qui ne discrimine pas les femmes

- Intégrer une mise en contexte historique pour montrer que ces situations ne sont pas inévitables, que l'assurance-chômage n'a pas toujours été comme cela, donc qu'ensemble on peut faire changer les choses.
- Revenir sur les propositions faites par les personnes participantes lorsqu'elles ont répondu à la question suivante lors des exemples de cas : *Qu'est-ce qu'on devrait changer pour que [nom du personnage] ait accès à l'assurance-chômage ?*
- Faire le lien entre les réponses des gens et les revendications suivantes de la campagne (*elles sont écrites à l'arrière du feuillet*) :
 - Abaisser le seuil d'admissibilité à 350 heures ou 13 semaines ;
 - établir un seuil minimal de 35 semaines de prestations ;
 - Augmenter le taux de prestation à 70% basé sur les 12 meilleures semaines de salaire;
 - Indexer annuellement le palier de revenu du supplément familial (avec réajustement rétroactif à partir de 1997), basé sur le revenu individuel et non familial ;
 - Abolir les exclusions totales en cas de départ volontaire et d'inconduite ;
 - Avoir accès aux prestations régulières d'assurance-chômage, en cas de perte d'emploi, sans égard aux prestations maternité/parentales/paternité versées.
- Présenter la pétition du MASSE et inciter les gens à en faire signer autour d'eux. Avant votre atelier, imprimer quelques copies de la pétition au lien suivant : <http://www.lemasse.org/wp-content/uploads/2018/10/P%C3%A9tition-finale.pdf>
 - Dire aux gens qu'ils peuvent envoyer gratuitement, par la poste, les signatures qu'ils vont avoir récoltées à l'adresse au bas de la pétition.

Explication activité « farandole »

- Imprimer plusieurs personnes en annexe 2 sur des cartons de couleur.
- Présenter aux gens l'activité de farandoles proposée par le MASSE.
- Lorsque nous allons porter la pétition au Parlement à Ottawa et faire des actions au bureau de Jean-Yves Duclos, nous aimerions pouvoir rapporter la voix des gens que nous allons avoir rencontrés lors des formations.



- Nous aimerions donc que chaque personne qui participe aux formations, choisissent un des personnages et le décore comme elle veut pour la représenter à chacune de nos actions.
- Sur leur personnage, demandez aux gens d'écrire ce que serait l'assurance-chômage de leurs rêves.

Pour aider les gens à participer lors de cette activité et savoir quoi écrire sur la farandole, vous pouvez leur demander les questions suivantes :

- Le régime d'assurance-chômage de mon rêve serait X.
- Les revendications pour un régime d'assurance-chômage universel qui ne discrimine pas les femmes que j'appuie sont : X ».
- J'appuie la campagne du MASSE car X.
- J'ai vécu telle situation ou je connais une personne qui a vécu telle situation et je veux vous en faire part : X.
- Un gouvernement féministe devrait X.
- J'aimerais dire X au gouvernement fédéral, à Justin Trudeau ou à Jean-Yves Duclos en lien avec ce sujet.

➤ Donner aux gens environ 5 minutes pour faire leur personnage.

➤ Ensuite, revenez en grand groupe et faites un tour de table pour demander aux gens de présenter leur personnage et de répondre aux questions ci-dessous.

Écrire en avant les idées amenées par les gens et discuter ensemble de ces idées :

1. Qu'est-ce que je peux faire moi pour un régime d'assurance-chômage universel qui ne discrimine pas les femmes?
2. Qu'est-ce qu'on peut faire nous? (*Par exemple dans notre groupe?*)

➤ Présenter les autres actions à venir. Par exemple, la contestation judiciaire chapeauté par le Mouvement action chômage (MAC) de Montréal en lien avec l'assurance-emploi et les prestations de maternité et de parentalité. Comme cela, si des personnes connaissent des femmes dans cette situation ou vivent cette situation, elles pourront se joindre à cette action judiciaire.

CONCLUSION

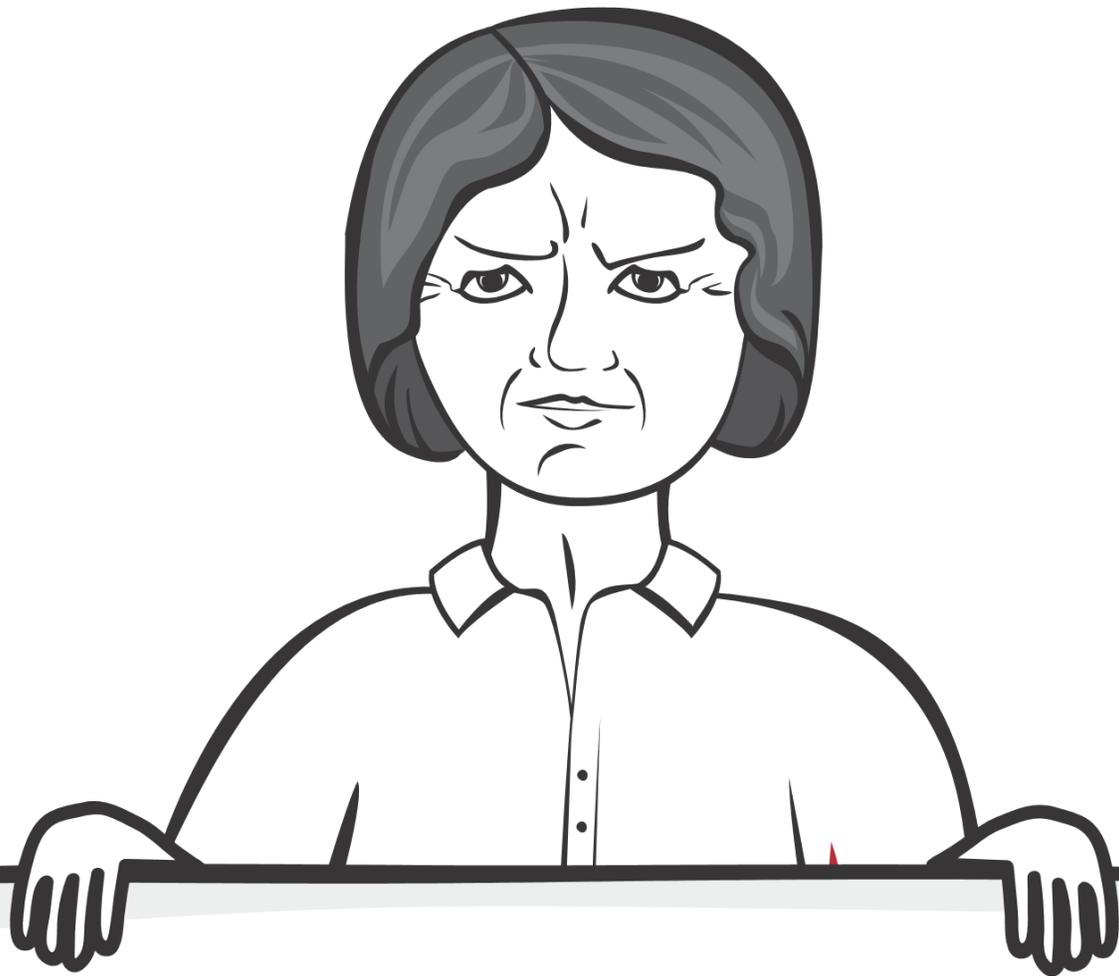
+ Questions et commentaires

+ Distribuer les feuilles d'évaluation et demander aux gens de les remplir.

(Avant votre présentation, imprimer le formulaire d'évaluation à l'annexe 3.)

Annexe 1 : Personnages pour les exemples de cas de femmes exclues du régime d'assurance-emploi

- À imprimer recto verso sur des papiers cartonnés.
 - Découper les personnages.
 - Au recto : personnage et son histoire.
- Au verso : questions pour les discussions sur l'exemple de cas.



Jeanne

Elle a perdu son emploi de vendeuse dans un magasin.

Le taux de chômage dans sa région est de 6%.

Dans les 52 semaines précédant la fermeture de ce magasin, elle a travaillé 15 heures par semaine pendant 45 semaines, donc 675 heures.

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

Avant 1996, elle aurait eu accès à l'assurance-chômage.

Avant 1996, pour se qualifier, il fallait avoir travaillé entre 12 et 20 semaines

(autrement dit, entre 180 et 300 heures de travail).

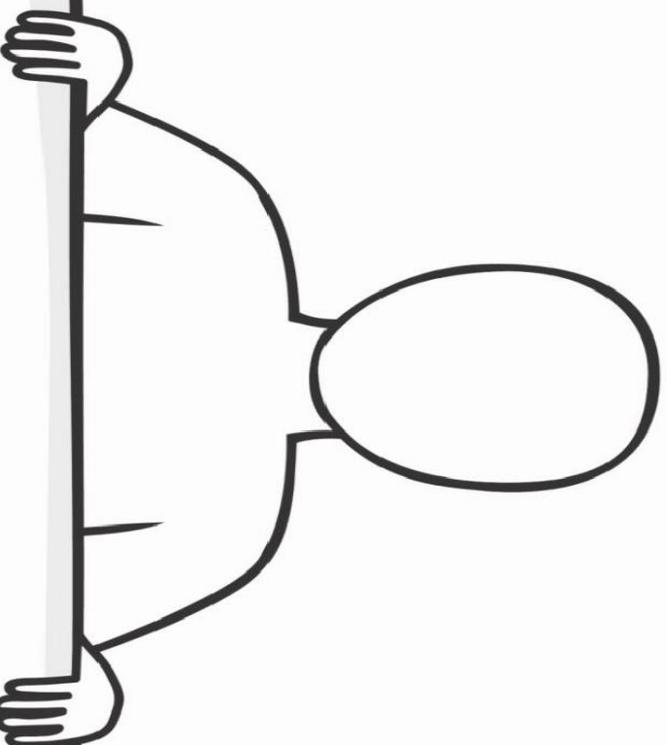
Questions à discuter en lien avec cette histoire :

1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi*?
3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?



Eva

Taux de chômage dans sa région : 6,3%.
Depuis 13 ans, Eva travaille 28 heures par semaine dans un groupe communautaire.
Son poste est aboli faute de financement.
Cette année, elle a travaillé pendant 52 semaines.
Elle a accumulé 1 456 heures dans la dernière année.
Elle aura droit à 27 semaines de prestations.



Victor

Taux de chômage dans sa région : 6,3%.
Depuis 1 an, Victor a eu un contrat d'ingénieur.
Son contrat est arrivé à échéance.
Durant les 52 semaines précédant la fin de son contrat, il a travaillé durant 45 semaines à 40 heures par semaine.
Victor a accumulé 1 800 heures.
Il aura droit à 37 semaines de prestations.

Questions à discuter en lien avec cette histoire de cas

1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la Loi sur l'assurance-emploi?
3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions-changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?



Keziah ne maîtrise pas le français ni l'anglais, elle travaille dans une manufacture de vêtements à 13\$ de l'heure.

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

Questions à discuter en lien avec cet exemple :

1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi*?
3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?



Mei travaille au salaire minimum, c'est-à-dire à 12\$ de l'heure.

Comme la moyenne des personnes qui travaille au salaire minimum au Québec, elle travaille 25 heures par semaine.

Son poste est coupé temporairement.

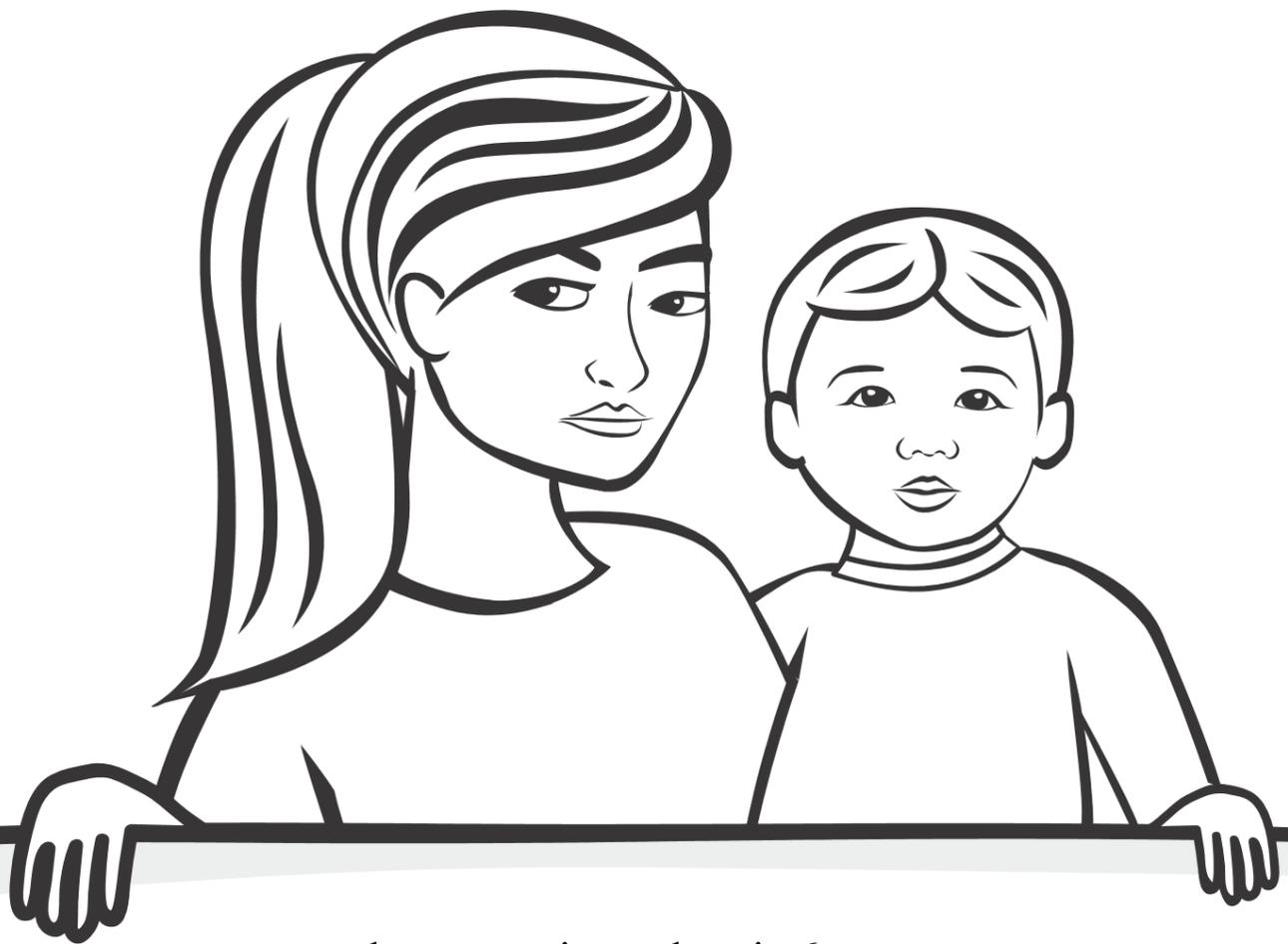
Elle fait donc une demande d'assurance-emploi.

Le montant de ses prestations est équivalent à 55% de son salaire.

Elle se retrouve donc avec des prestations d'assurance-emploi de 165\$ par semaine.

Questions à discuter en lien avec cette histoire :

1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi*?
3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?



Laurence est serveuse chez un traiteur depuis 6 ans. Suite à la naissance de son fils, elle reçoit **18 semaines de prestation de maternité, suivies de 32 semaines de prestation parentale** en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Pendant son congé parental, son employeur fait faillite. Sans-emploi à la fin de son congé de maternité, Laurence fait une demande d'assurance-chômage.

Sa demande est refusée, car :

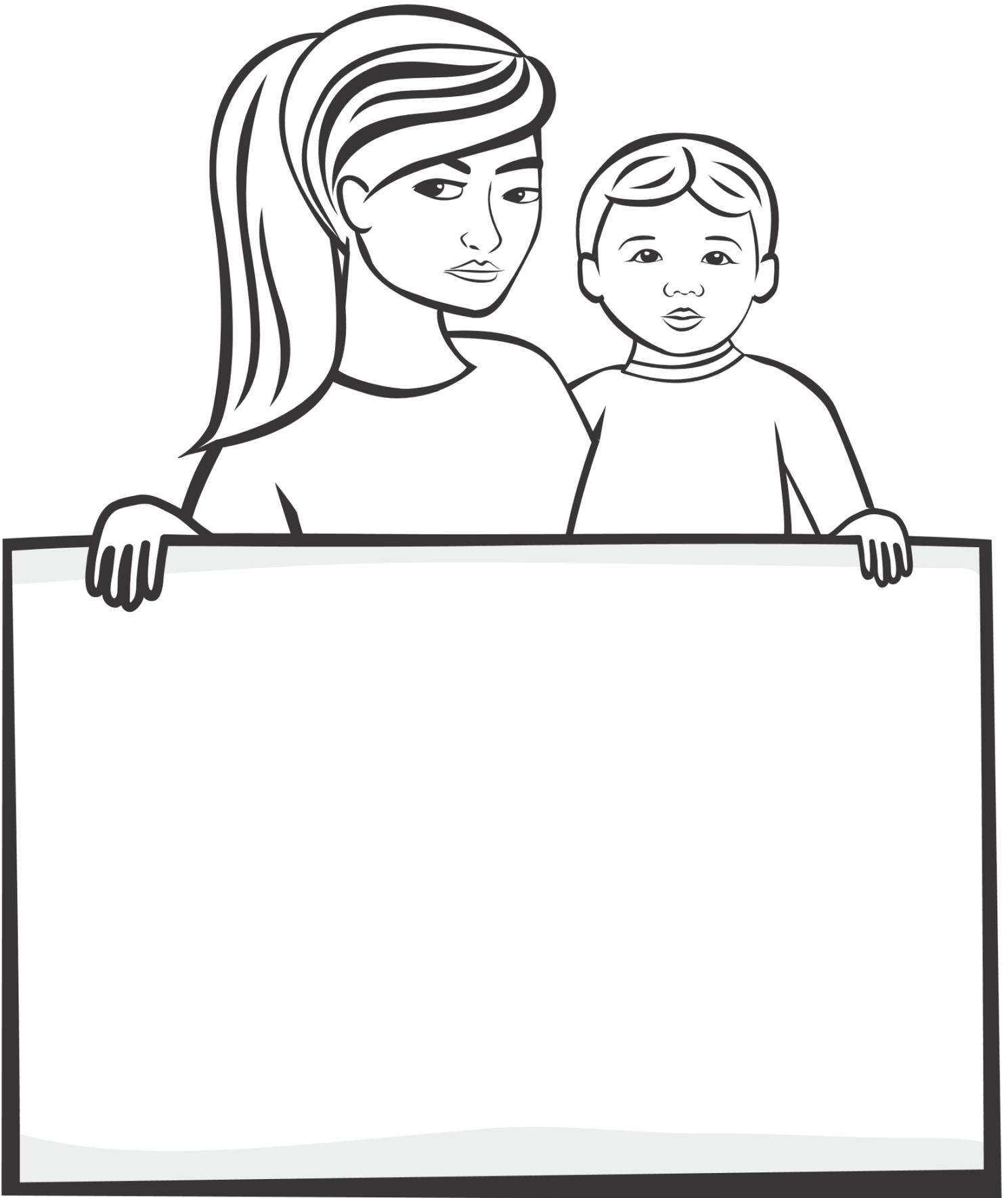
- Il n'y a **aucune heure d'emploi assurable dans la période de référence** en raison du congé de maternité ;
- Elle a **atteint le maximum de 50 semaines de prestations payables** puisque les prestations du RQAP sont actuellement considérées comme des prestations spéciales d'assurance-chômage ;
- Elle doit **prendre ses prestations régulières d'assurance-chômage à l'intérieur de la période de prestations de 52 semaines** et cette période est maintenant terminée.

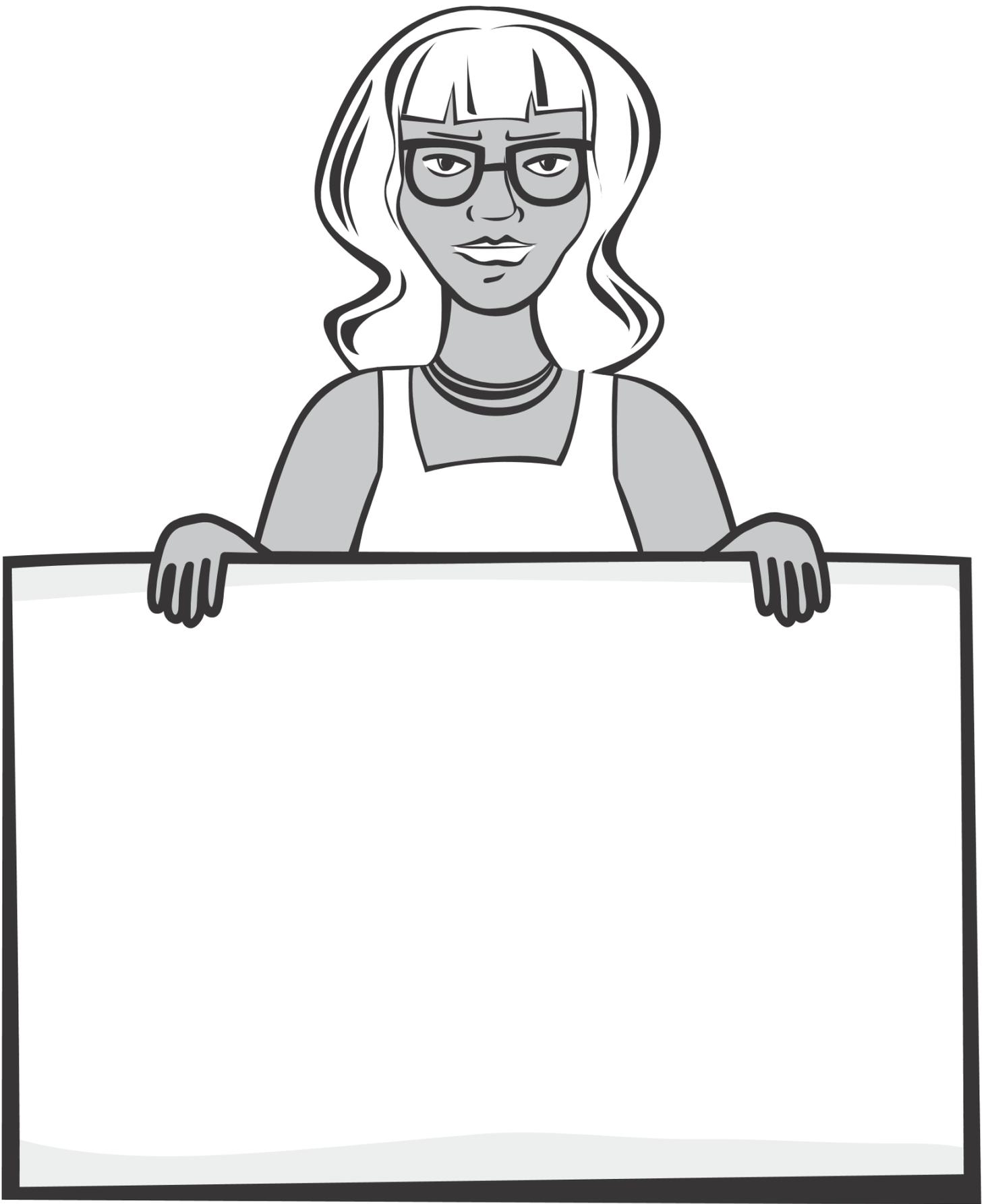
Questions à discuter en lien avec cette histoire

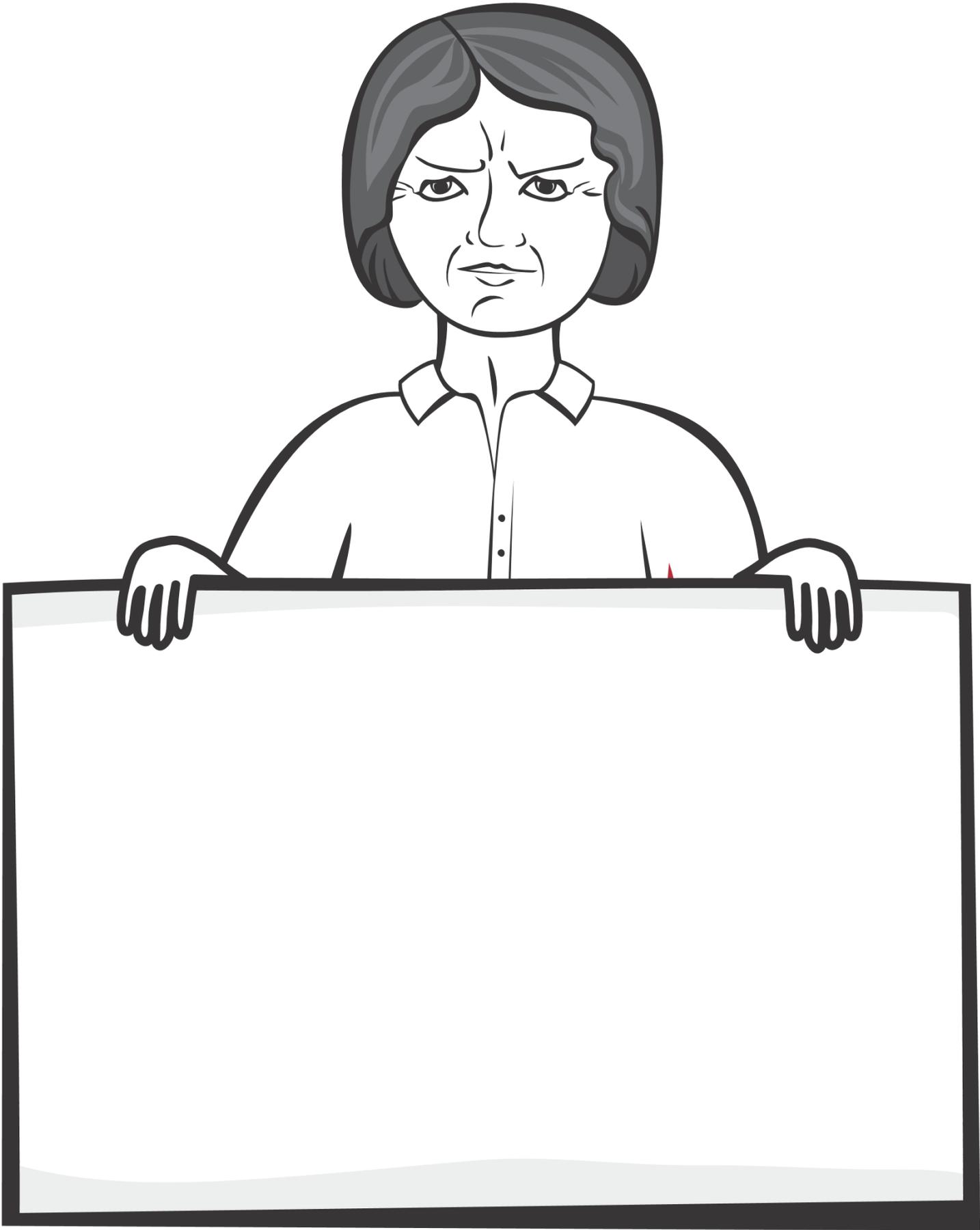
1. Avez-vous vécu des situations semblables, ou connaissez-vous des femmes qui en ont vécu ?
2. Selon vous, qu'est-ce qui cause et amplifie cette discrimination sur le marché du travail et dans la *Loi sur l'assurance-emploi*?
3. Selon vous, est-ce que ça peut être autrement? Qu'est-ce que nous pourrions changer dans la loi pour que cesse cette discrimination?

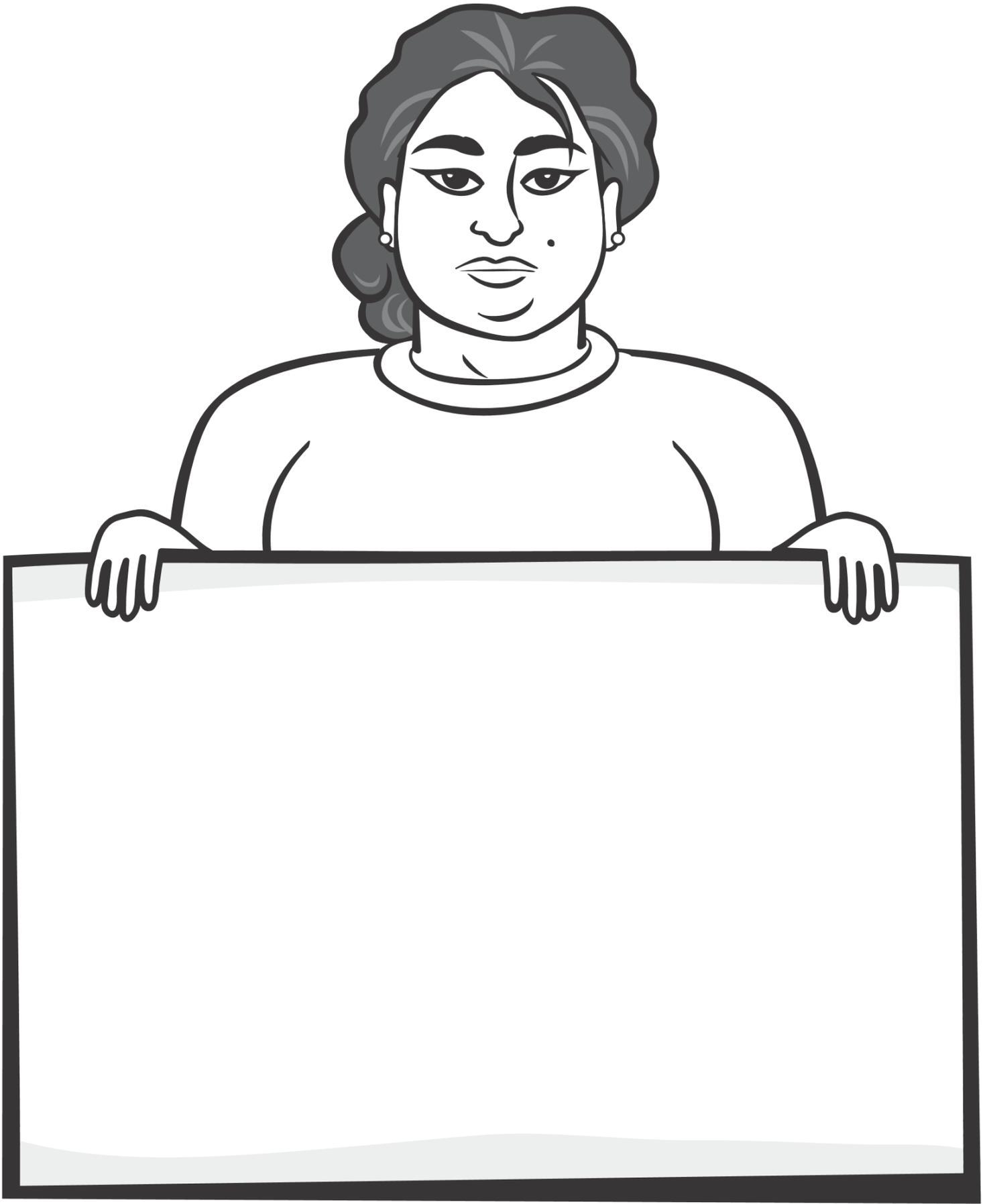
Annexe 2 : Personnages pour farandole

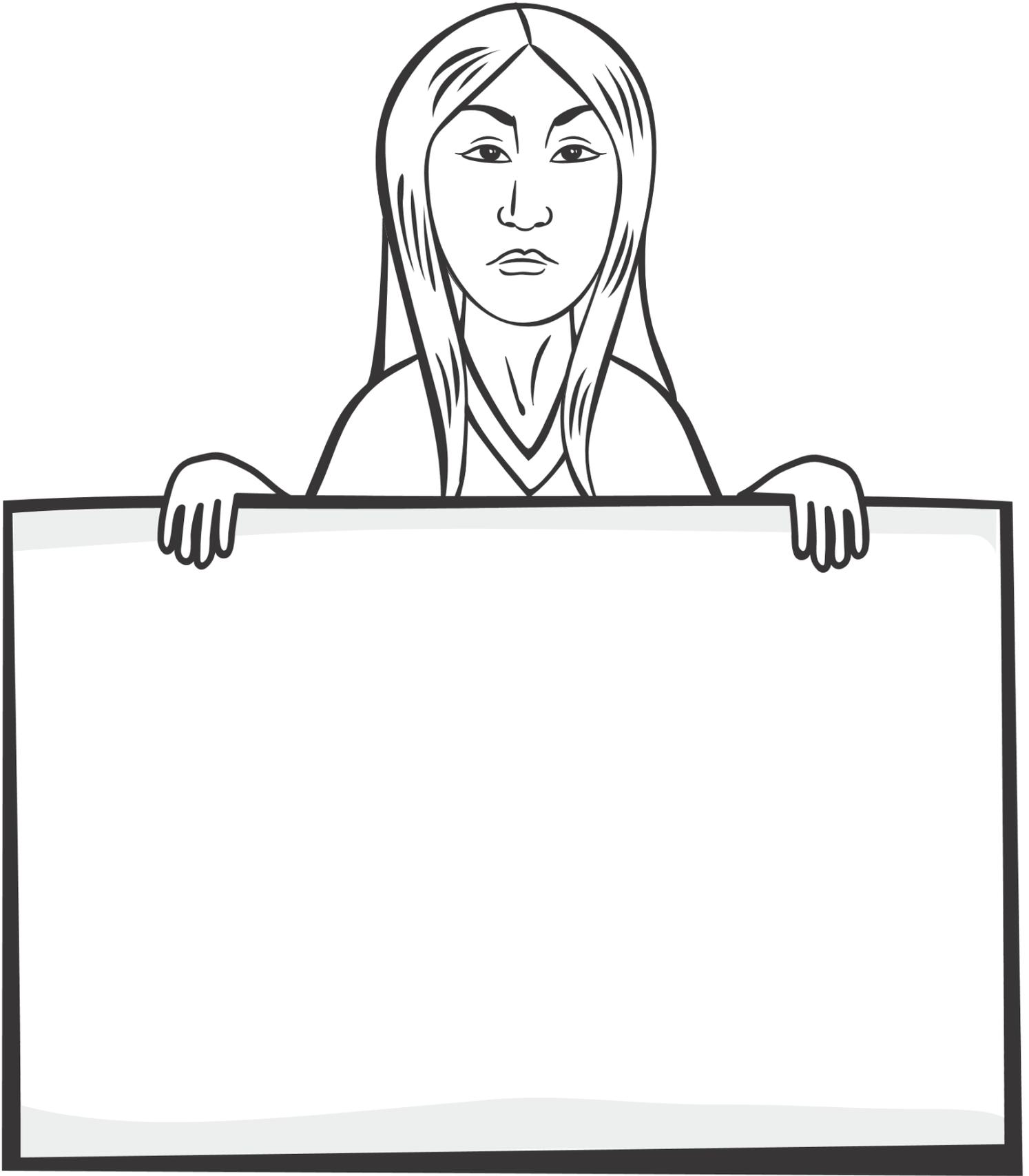
- À imprimer sur des papiers cartonnés de couleurs différentes.
 - **Ne pas imprimer** recto verso.
- Imprimer différents modèles pour que les gens choisissent les personnages qu'ils veulent.

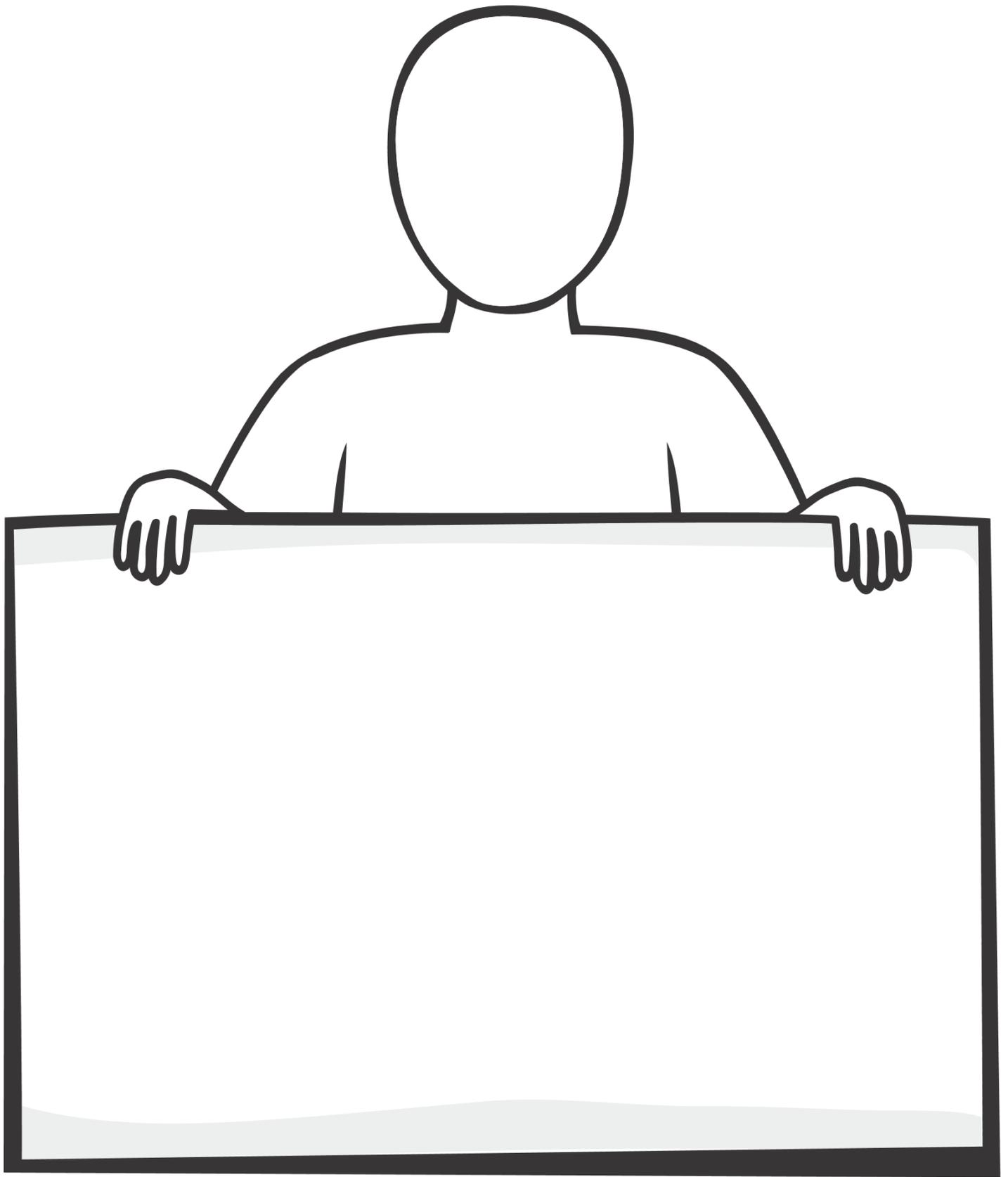












Annexe 3 : Formulaire d'évaluation

- Imprimer une copie pour chaque personne participante.

Formulaire d'évaluation

Pour chacun des items suivants, indiquez votre degré de satisfaction.

					Pourquoi ?
De manière générale, êtes-vous satisfait.e de cet atelier?					
Cet atelier vous a-t-il permis de mieux comprendre le fonctionnement de l'assurance-emploi?					
Cet atelier vous a-t-il permis de comprendre en quoi le fonctionnement de l'assurance-emploi est discriminatoire envers les femmes?					
Cet atelier vous a-t-il donné envie de vous mobiliser sur l'enjeu de l'accessibilité à l'assurance-chômage dans une perspective féministe?					

Avez-vous des suggestions pour améliorer l'animation de formations sur le thème de l'accessibilité au chômage dans une perspective féministe?

Liste d'envoi : Si vous désirez recevoir des nouvelles de la campagne du MASSE sur l'accessibilité au chômage dans une perspective féministe, inscrivez votre courriel :

Merci d'avoir pris le temps de répondre!