

# Nos droits, nos luttes

No.4 printemps / été 2019

## Assurance-chômage

Journal conjoint

de l'AMCC Comité  
de l'Action-Chômage  
de Montréal  
AIDER ET DÉFENDRE LES CHÔMEURS ET CHÔMEUSES  
DEPUIS 1987

Le Mouvement  
Action-Chômage  
**MAC**  
de Montréal

## Justice pour les chômeuses et chômeurs : Faut pas être pressé !

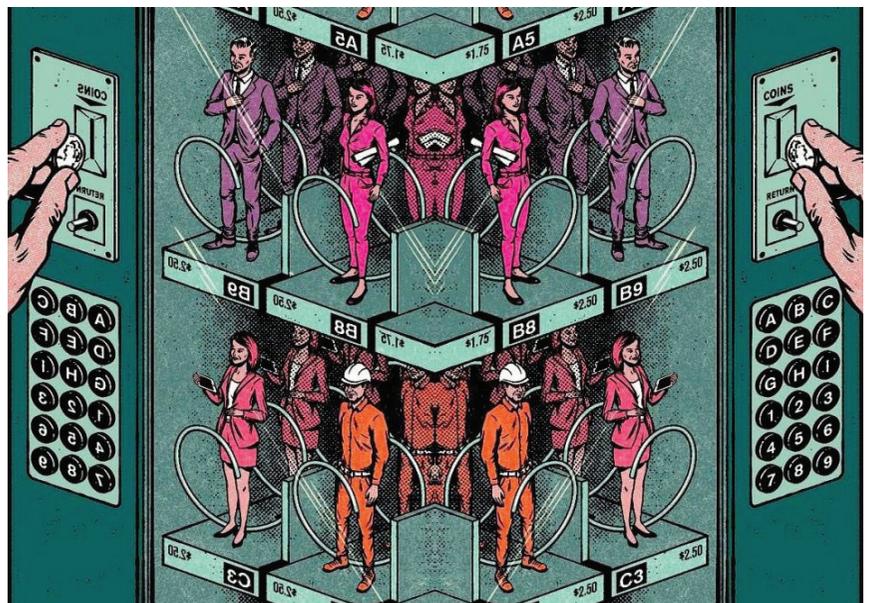
Pour la majorité des personnes à qui on a refusé de verser de l'assurance-chômage et qui espèrent que la révision leur permettra d'y avoir droit pour payer leur loyer, manger ou habiller leurs enfants, l'attente est trop longue. Il faut simplifier tout cela et revenir à un processus de justice arbitrale tripartite.

## L'assurance-chômage UN RÉGIME SEXISTE À TRANSFORMER !

La campagne du MASSE, *De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat!*, souhaite sonner l'alarme et amener le gouvernement fédéral à légiférer pour que cessent ces injustices.

## Chômage et santé mentale :

Pourquoi, encore aujourd'hui, certains fonctionnaires de la Commission de l'assurance-emploi, regardent de haut certains cas de départ volontaire pour cause de conditions de travail dangereuses pour la santé mentale de l'employé ou pour cause de harcèlement psychologique ou sexuel? Il est grand temps de mettre fin à la stigmatisation et à la banalisation des problématiques de santé mentale dans le monde de l'assurance-chômage.



**Non à la formation selon les besoins  
du patronat !**

## Table des matières :

La révision administrative, QU'OSSA DONNE ? .....	p. 3-4
Budget fédéral 2019-2020 .....	p. 5
Chômage et santé mentale.....	p. 6-7
L'assurance-chômage : un régime sexiste à transformer ! .....	p. 8-9-10
Une Victoire... Oui ! Une vraie Victoire ! .....	p. 11
Les sans-travail montréalais et la Révolte ouvrière (1919-1921).....	12-13
Appui à L'OPDS-RM.....	p. 14
Qui sommes-nous ?.....	p. 15

## Dossier noir Femmes, logement et pauvreté du Frapru

«Les inégalités entre hommes et femmes sont coriaces. Alors qu'elles sont responsables de plus de la moitié des ménages locataires, les femmes sont toujours plus à risque d'être mal logées, notamment en raison de leur plus grande pauvreté, et plus nombreuses à vivre de l'insécurité dans leur logement.

À partir de chiffres souvent inédits du recensement mené en 2016 par Statistique Canada, le FRAPRU révèle que les femmes, alors qu'elles sont responsables de plus de la moitié des ménages locataires, ont un revenu annuel de 6078 \$ de moins que celui des ménages sous la responsabilité d'un homme. Un écart qui atteint 8 443 \$ au Saguenay-Lac-Saint-Jean, 8 628 \$ en Abitibi-Témiscamingue et jusqu'à 11 338\$ dans le cas de la région administrative de la Côte-Nord. Les femmes sont donc plus à risque de vivre des dénis du droit au logement. Par exemple, elles sont plus nombreuses (248 485) que les hommes (208 855) à devoir déboursier plus de 30% de leur revenu pour le loyer.»

Pour se procurer le dossier dans son comité logement local ou FRAPRU .



# La révision administrative, QU'OSSA DONNE ?



En 2013, le gouvernement Harper modifiait en profondeur le système de contestation de l'assurance-chômage. La révision administrative facultative devenait obligatoire et les deux paliers d'appels mis en place lors de la création de l'assurance-chômage en 1940, soit le conseil arbitral et le juge-arbitre, disparaissaient, remplacés par le nouveau Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Les personnes souhaitant contester une décision leur refusant l'assurance-chômage ou leur demandant de rembourser des sommes reçues en trop doivent donc depuis 5 ans naviguer dans le nouveau système.

Le travail du TSS a fait l'objet de plusieurs publications et rapports, mais on en sait moins sur la révision administrative obligatoire. L'an dernier, 55 214 demandes de révision ont été déposées au pays. 38,7 % d'entre elles ont permis d'annuler ou modifier la décision contestée<sup>1</sup>. Mais au-delà des chiffres, qu'en est-il ? La révision administrative faisant partie du quotidien du MAC et du CCEM, nous avons cru bon vous partager quelques-unes de nos expériences, qui illustrent bien de ce que peuvent vivre chaque année des milliers de chômeur.se.s.

### Faut pas être pressé

L'an dernier, «59,6 % des demandes ont été traitées dans le délai visé de 30 jours<sup>2</sup>». On est loin de la cible... Plus grave, la Commission ne traite pas de manière prioritaire les cas urgents. Certes, on peut faire une demande de traitement accéléré pour « motifs humanitaires », mais on doit être dans une situation exceptionnelle, par exemple craindre d'être évincé de son appartement.

1. Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2016-2017, Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), p.330

2. Ibid., p.331.

Pour la majorité des personnes à qui on a refusé de verser de l'assurance-chômage et qui espèrent que la révision leur permettra d'y avoir droit pour payer leur loyer, manger ou habiller leurs enfants, l'attente est trop longue. Sans oublier que lorsque la Commission souhaite communiquer avec l'employeur pour clarifier des éléments, on l'attend souvent longtemps, même lorsque son intervention n'est pas centrale ou essentielle. Les délais s'étirent encore. Ce printemps, une révision administrative s'est déroulée sur près de 3 mois...

### Sévice Canada : des agents pathogènes...

Pour un groupe de défense de droits des chômeur.se.s, il est difficile de se préparer pour accompagner une personne dans sa demande de révision, puisqu'on ne sait jamais sur qui on va tomber à l'autre bout du fil (la révision se fait par téléphone). Il est de plus en plus ardu de prédire les chances de succès d'une révision, tant le processus est devenu discrétionnaire, voire arbitraire. Dans la dernière année, nous avons été témoins du bon travail de certain.e.s agent.e.s. Malheureusement, nous avons aussi constaté plusieurs comportements inacceptables et de graves lacunes.

La première est sans contredit la grande méconnaissance des milieux de travail. Par exemple, ce qui constitue une mauvaise conduite privant du droit aux prestations (exclusion pour inconduite) varie énormément d'un milieu à un autre. Blasphémer au travail n'est pas un geste de la même gravité selon qu'on est salarié.e sur un chantier de construction ou dans une église. Le même raisonnement s'applique lorsque vient le temps d'apprécier si les conditions de travail de l'emploi qu'on a quitté étaient dangereuses ou non, ce qui peut donner droit à l'assurance-chômage. L'absence d'un bouton-panique est nettement plus problématique pour l'intervenante d'un centre de crise que pour

le poissonnier du coin. Lorsque les personnes sont accompagnées par un groupe de défense de droits, nous prenons la peine d'expliquer le contexte. Une personne seule, questionnée au téléphone au réveil, ne pensera pas nécessairement que l'agent.e ne connaît rien à son domaine. Elle sera potentiellement pénalisée, car la décision sera basée sur des incompréhensions et des présomptions d'un.e agent.e qui ne s'est pas donné la peine de se renseigner.

Citons en exemple, une agente qui avait visiblement traité plusieurs cas d'un récent centre d'appel qui avait mis à pied un département entier et qui utilisait des informations de d'autres dossiers pour interpréter ce que lui disait la prestataire, la jugeant coupable par association...

Un autre exemple évocateur est celui d'un camionneur qui quitte son emploi, car son patron le fait rouler deux fois moins que ce qui était promis à l'embauche. Rémunéré au kilométrage, sa paie est donc réduite de moitié. Le contrat parle de kilométrage, mais le camionneur, qui roule beaucoup au Canada et aux États-Unis, s'exprime en miles. Plus de 15 minutes ont été nécessaires pour expliquer la différence entre les systèmes métrique et impérial à l'agent, tout mélangé dans ces calculs...

Le manque d'expérience et le fait qu'on exige un certain rythme de travail à ces agent.e.s peut expliquer qu'ils et elles tournent les coins ronds. Il est plus difficile de comprendre en fonction de quoi l'immense majorité des agent.e.s ont un préjugé favorable envers l'employeur, à qui on accorde presque systématiquement plus de crédibilité.

On a aussi du mal à saisir le manque criant de connaissances légales de ces agent.e.s, pourtant chargé de faire appliquer la loi correctement. « Ben là, je vais pas aller jusque-là » nous avait répondu une agente après que nous lui ayons suggéré de lire la loi, vu l'explication hallucinante qu'elle nous donnait.

### ...et provocateurs

Environ 25% des causes portées en révision administrative portaient en 2016-2017 sur des cas de départ volontaire, qui excluent toute personne de l'accès à l'assurance-chômage, sauf si la démission était justifiée au sens de la loi. Dans ces cas, on doit alors

expliquer en long et en large pourquoi la situation était intolérable afin de justifier le départ. Des situations de harcèlement sexuel ou psychologique, des problèmes de santé mentale ou physique ou des conditions de travail illégales ou dangereuses sont souvent invoquées. Raconter tout cela à un.e inconnu.e en situation d'autorité n'est déjà pas facile. Nous avons malheureusement constaté plusieurs situations où l'agent.e en charge en remet une couche, par des réactions complètement insensibles.

Pensons à cet employé de bar humilié et menacé par l'ensemble du personnel et qui quitte son travail. Sans salaire et sans chômage, il se retrouve à la rue et, comme ultime recours, demande à être réembauché au bar. L'agente lui dit alors que « ça ne devait pas être si pire que ça si vous étiez prêt à y retourner ». Et lui de répondre « Ben, ça veut rien dire. Quand vous dormez à la Maison Bon Accueil, vous êtes pas mal prêt à tout ». « C'est encore drôle.. » de conclure l'agente, inébranlable dans sa volonté de ne pas lui accorder le chômage.

Pensons aussi à ces agent.e.s incapables de prononcer un nom étranger, en l'occurrence celui de la personne qui leur parle.... Ou à celle qui ne comprenait que la situation puisse être tendue entre une femme de ménage pakistanaise musulmane et son patron libanais chrétien, croyant sincèrement que le racisme ou la haine religieuse est impossible si une des deux personnes en cause n'a pas la peau blanche...

Finalement, évoquons cette couturière qui est payé 6\$ de l'heure et qui quitte son emploi. L'agent lui explique alors longuement qu'il est plus raisonnable d'être payé moins que le salaire minimum que de demander du chômage, cautionnant par la bande un comportement non seulement indécent, mais illégal.

Ou encore ce caissier de banque à qui l'on refuse l'assurance-chômage à cause d'une inconduite et qui explique à une agente que le vol de temps dont on l'accuse est un prétexte, car il a quitté son poste à cause d'une envie urgente d'uriner. Pressé de questions par l'agente, cet homme de 35 ans a dû expliquer longuement à une fonctionnaire fédérale pourquoi et comment son envie de pipi était irréprouvable... Quand faut y aller, faut y aller !

C'est pas parce qu'on rit que c'est drôle...

## Budget fédéral 2019-2020 : Des mesures bien timides pour les chômeur.se.s

MONTRÉAL, le 20 mars 2019 – D'entrée de jeu, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) tient à saluer les importants investissements annoncés par le ministre Morneau pour améliorer et moderniser Service Canada, qui en avait bien besoin, de même que le Tribunal de la sécurité sociale (TSS), créé en 2013 par le gouvernement Harper. Il semble que les récriminations unanimes exprimées depuis maintenant 6 ans contre ce tribunal aient enfin été entendues. Le retour au tripartisme et les sommes investies nous permettent aujourd'hui d'espérer un système de contestation accessible, équitable et efficace pour les chômeur.se.s qui souhaitent s'en prévaloir.

Ceci étant dit, le MASSE est déçu du peu d'engagements concrets prévus au budget pour améliorer le sort des prestataires d'assurance-emploi.

« Seulement 43% des canadiens pourront recevoir de l'assurance-emploi s'ils en font la demande. Le régime actuel exclut donc une majorité de travailleurs et de travailleuses au pays, qui se retrouveront sans le sou une fois au chômage. Devant cette situation alarmante, on s'attendait à beaucoup plus du gouvernement Trudeau », explique Sylvain Lafrenière, du Mouvement Autonome et solidaire des sans-emploi.

La réalité est particulièrement difficile pour les travailleurs saisonniers et les travailleuses saisonnières pris dans le trou noir, la période sans revenu entre la fin des prestations d'assurance-emploi et la reprise du travail saisonnier. Aucune mesure n'a été annoncée dans le budget Morneau, malgré les ratés du projet-pilote mis en place en 2018.

Même chose du côté des femmes, dont les difficultés d'accès au régime sont pourtant bien documentées par la campagne De travailleuses à chômeuses : mêmes injustices, mêmes combats et connues du gouvernement fédéral, dont la profession de foi féministe laissait espérer davantage de proactivité...

L'annonce d'une nouvelle prestation de soutien à la formation d'un maximum de 4 semaines soulève quant à elle son lot d'interrogations. « Cette prestation permettra aux employeurs d'inciter leurs employés à assumer les coûts de leur formation de mise à niveau tout en leur imposant une baisse de revenus de 45%. Pourquoi l'employeur n'assumerait-il pas ces frais de formation? », soulève Denis Poudrier du Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie. Un dossier à suivre de près.

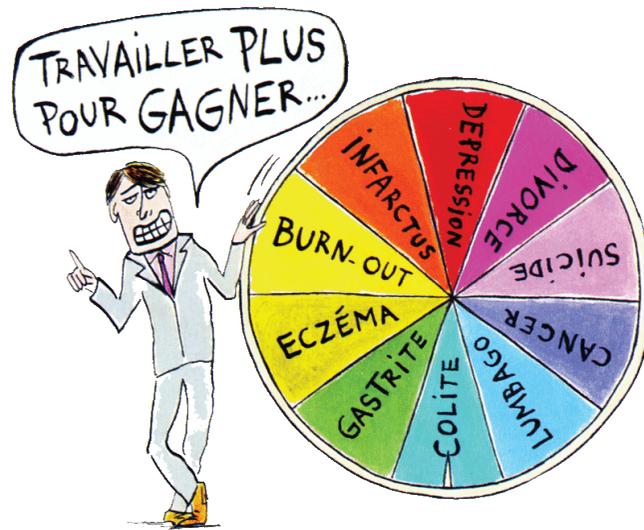
Le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) est le plus important regroupement d'organismes défendant les droits des chômeurs et chômeuses du Québec. Ses groupes membres militent pour le rétablissement d'un régime d'assurance-chômage juste et universel.

## Non à la formation au service du patronat!

Au delà du charabia budgétaire que veulent dire ces mesures sur la «formation»? nous analyserons les véritables intentions du gouvernement à vouloir former les travailleuses et travailleurs selon les besoins du marché dans le prochain numéro du journal.



# Chômage et santé mentale : Miroir de la pénible reconnaissance d'un fléau social



Le monde du travail est le reflet de notre société. C'est souvent notre occupation la plus importante de notre vie, hormis la famille. Il est donc normal, quoique décevant, que les stéréotypes et jugements de notre société se répercutent au travail. En effet, la banalisation et la stigmatisation des problèmes de santé mentale sont encore bien présentes dans le monde professionnel. On retrouve par ricochet la même banalisation et la même stigmatisation dans le régime d'assurance-chômage.

Selon les chiffres de la Centrale des syndicats nationaux (CSN)<sup>1</sup>, 20% des salarié.e.s estiment avoir vécu du harcèlement psychologique au travail. Bien que d'énormes progrès continuent d'être réalisés pour sensibiliser la population au fait que les problèmes de santé mentale sont des maladies, et non des caprices, il reste encore beaucoup de chemin à faire. Il est encore courant de considérer qu'il est farfelu, voire faible, de dire que l'on souffre d'un syndrome de stress post-traumatique ou d'épuisement professionnel. Qu'il vienne d'un fonctionnaire de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (l'organisme gouvernemental chargé d'administrer le régime d'assurance-chômage) ou d'un employeur, un tel jugement mènera au même résultat: cette personne qui mentionne pourtant une cause parfaitement légitime d'arrêt de travail ou de démission aura un traitement totalement différent de la personne qui, elle, mentionne être atteinte d'un cancer.

1. <https://www.facebook.com/LaCSN/photos/a.155254801185759/2147172658660620/?type=3&theater>

Or, pourquoi constate-t-on encore un tel mépris, une telle sous-considération pour les personnes souffrant d'un problème de santé mentale? Pourquoi, encore aujourd'hui, certains fonctionnaires de la Commission de l'assurance-emploi, regardent de haut certains cas de départ volontaire pour cause de conditions de travail dangereuses pour la santé mentale de l'employé ou pour cause de harcèlement psychologique ou sexuel? Il est grand temps de mettre fin à la stigmatisation et à la banalisation des problématiques de santé mentale dans le monde de l'assurance-chômage.

Ainsi, il est inacceptable qu'encore récemment, alors même qu'une preuve médicale (un billet du médecin, généralement) prouve qu'un.e chômeur.se souffre d'un problème de santé mentale qui cause, à son travail par exemple, des risques pour sa santé, on balaie pourtant du revers de la main cette preuve médicale au motif que celle-ci n'est pas parfaite, qu'elle ne décrit pas assez bien les symptômes de la personne, alors que de tels motifs de refus n'auraient jamais été avancés dans un cas de santé physique. Or, n'est-ce pas une personne hautement qualifiée qui a corroboré la situation que vit cette personne, qui, par ailleurs, vit pendant tout le processus du stress et de l'angoisse?

Trop souvent, on tentera de mettre sous le tapis des situations personnelles de santé mentale. « Tu exagères », « Arrêtes de t'en faire, il est bien correct, le patron! », sont des phrases qui encore aujourd'hui font partie du quotidien des personnes qui tente de chercher de l'aide en voulant, par exemple, dénoncer

des situations de harcèlement psychologique ou sexuel dont ils ou elles sont victimes. Fait pognant, ce n'est que depuis 2002 que la *Loi sur les normes du travail*, adoptée en 1979, reconnaît comme une norme minimale de travail l'exigence pour tous d'offrir à un travailleur un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

En plus de tout cela s'ajoute la pression que les personnes souffrant de santé mentale se mettent eux-mêmes sur les épaules, pression qui découle souvent de l'énorme pression sociale expliquée précédemment. En effet, cette triste réalité est connue de plusieurs. Se faisant, beaucoup pensent qu'ils n'ont pas les preuves ou, plus simplement, ce qu'il faut, pour « prouver » qu'ils sont effectivement atteints d'une dépression ou d'un choc post-traumatique. Ils finissent donc par se taire en pensant qu'ils ne seront jamais pris au sérieux de toute façon, augmentant par le fait même la gravité de leur situation. Peut-être se disent-ils, malheureusement, qu'il ne servira à rien d'aller voir le patron puisque celui-ci ne prendra aucunement en compte leur situation. Il est grand temps que ça change! Pourquoi ce genre d'auto-censure existe? Ces barrières que l'on s'impose parfois n'ont pu lieux d'être.

Encore aujourd'hui, on préfère la version la plus simple, et la moins négative, que ce soit pour soi ou pour notre société. Un problème de perception de pouvoir entre les hommes et les femmes? Jamais de la vie, disaient certains : c'est fini, le temps où les femmes étaient inférieures aux hommes! Pourtant, le mouvement #MoiAussi en a réveillé plus d'un. Un problème de santé mentale? Il se peut très bien que l'agent de la Commission de l'assurance-emploi croit plus probante la version de l'employeur que de l'employé, version qui mentionne sommairement que si l'employé n'était pas performant, c'était parce qu'il

n'avait pas les qualifications requises ou qu'il n'avait pas la motivation espérée. Or, il se peut que ce même employé ait amplement le bagage nécessaire pour accomplir les tâches de son poste, mais que par suite d'un épisode dépressif, il lui était tout simplement impossible de les accomplir correctement. De mauvaises langues diraient pourtant que la seule personne responsable de notre malheur, c'est nous. Si l'employé avait démissionné ou demander un arrêt maladie, c'était seulement pour rester chez lui et profiter de son temps libre. Or, qui dirait une telle chose pour une personne recevant un diagnostic de cancer, de sclérose en plaques ou de fracture?

C'est donc doublement subjectif : d'une part, on croit qu'on ne nous prendra pas au sérieux, et d'autre part, la personne (notre patron, notre médecin, l'agent de l'assurance-chômage) qui peut décider de nous venir en aide en reconnaissant notre situation peut aussi penser, à tort, que ce ne sont que de vulgaires plaintes.

Depuis les dernières années, notre société accorde de plus en plus d'importance aux maladies mentales. Des campagnes citoyennes s'organisent et l'on se rend bien compte qu'on ne peut revenir au temps où la maladie mentale était un bien curieux concept. Malgré cette importante avancée, nous en sommes encore aujourd'hui à dénoncer haut et fort la trop faible reconnaissance des personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

Peu importe la source de la maladie, de la blessure ou de l'accident, une personne ayant cotisé au régime d'assurance-chômage ne devrait pas se faire traiter différemment par ses pairs ni par la Commission d'assurance-emploi!



# L'assurance-chômage, un régime sexiste à transformer !

En octobre 2018, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) lançait sa campagne nationale De travailleuses à chômeuses : même injustice, même combat! Cette campagne vise à défendre l'accessibilité à l'assurance-chômage<sup>1</sup> dans une perspective féministe et à expliquer comment une politique de protection sociale reproduit et amplifie les inégalités économiques vécues par les femmes dans le monde du travail.

Pour avoir droit aux prestations de d'assurance-chômage, il faut tout d'abord avoir cotisé au régime, travaillé le nombre d'heures requis et un motif de cessation d'emploi valide. En 2016, seulement 35,2% des chômeuses ont reçu des prestations régulières d'assurance-chômage. En comparaison, près de 53% des hommes y avaient droit. Ces statistiques démontrent que le régime canadien d'assurance-chômage, loin d'être universel, est de surcroît sexiste.

## ÊTRE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Jusqu'au début des années 1990, l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage était presque universelle et les chômeurs et les chômeuses avaient un accès presque égal à l'assurance-chômage. Suites aux réformes de 1993 et 1996, l'admissibilité à l'assurance-chômage a diminué de manière draconienne et l'écart entre les hommes et les femmes s'est creusé.

Par exemple, avant la réforme libérale de 1996, l'admissibilité se basait sur les semaines de travail (d'au minimum 15 heures). Entre 12 et 20 semaines de travail étaient nécessaires pour se qualifier, autrement dit, entre 180 et 300 heures de travail. Depuis 1996, l'admissibilité se base sur le nombre d'heures travaillées et le taux de chômage du lieu de résidence. Pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-chômage, il faut avoir travaillé entre 420 et 700 heures dans la dernière année, ce qui représente plus du double de temps de travail par rapport à la norme d'avant 1996.

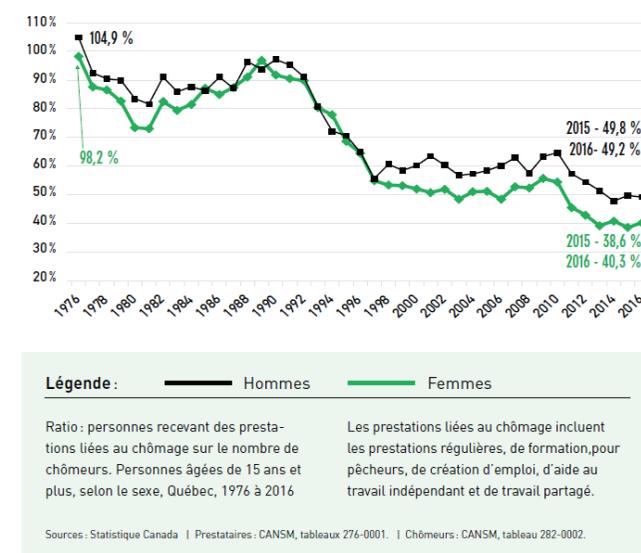
1. Nous utilisons le terme assurance-chômage pour exprimer notre opposition aux fondements idéologiques du régime actuel. Une assurance-chômage protège contre le risque de chômage, ce n'est pas un système de régulation de la main d'œuvre, tel que le prévoit la Loi sur l'assurance-emploi.

## LES FEMMES PLUS PAUVRES ET PLUS PRÉCAIRES, AU TRAVAIL COMME AU CHÔMAGE

À première vue, l'admissibilité basée sur les heures travaillées semble neutre, s'appliquant tant aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, pour les personnes travaillant à temps partiel, obtenir le nombre d'heures exigées est beaucoup plus long qu'avant et parfois même impossible. Le taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage est de 95 % pour une personne travaillant à temps plein contre 62 % pour celle à temps partiel<sup>2</sup>.

Plus du 2/3 des emplois à temps partiel est occupé par des femmes et elles représentent également la grande majorité des salarié.e.s au salaire minimum. La piètre qualité de ces emplois est d'autant plus préoccupante que les travailleuses les plus à risque de s'y enliser sont celles qui sont faiblement scolarisées, monoparentales, âgées de plus de 55 ans, en situation de handicap, immigrantes ou appartenant à des minorités visibles.

La majorité des femmes exercent encore aujourd'hui des professions qui sont le prolongement du rôle traditionnel de mère et d'épouse. Les emplois à prédominance féminine (enseignement, soins de



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



santé, travail de bureau, vente et services) sont moins bien payés que ceux majoritairement occupés par les hommes. De plus, les femmes travaillant à temps plein effectuent en moyenne moins d'heures que les hommes au cours d'une semaine ce qui accentue les écarts salariaux.

Bien souvent, les statuts d'emploi ne sont pas des choix et malheureusement, en cas de chômage ils influencent directement sur la durée des prestations qui est basée sur les heures travaillées et sur la valeur de l'indemnité de remplacement de revenu limitée généralement à 55% du salaire hebdomadaire.

La situation des travailleuses précaires et à faible revenu est particulièrement alarmante puisqu'elles se retrouvent avec des prestations insuffisantes pour subvenir à leurs besoins de base.

## LES EXCLUSIONS AU FÉMININ

Depuis 1993, toute personne qui n'a pas un motif de fin d'emploi valable est totalement exclue du régime d'assurance-chômage. Il s'agit des personnes qui ont « volontairement » quitté leur emploi sans justification ou qui ont été congédiées pour « inconduite ».

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<sup>3</sup>.

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

La principale raison pour laquelle plus de femmes quittent leur emploi que les hommes est la garde des enfants et les responsabilités familiales. Plus de 80 % des sans-emploi qui quittent leur emploi pour ces raisons sont des femmes<sup>4</sup>. 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<sup>5</sup>.

Cette situation peut pousser les femmes à quitter leur emploi sans dénoncer ni expliquer les raisons de ce départ. Dans ces cas, elles pourront se voir refuser le droit à l'assurance-chômage.

## MATERNITÉ, CHÔMAGE ET DISCRIMINATION

La Loi sur l'assurance-emploi prévoit un maximum de 15 semaines de prestations spéciales maternité et 35 semaines de prestations parentales suite à la naissance d'un enfant. Au Québec, c'est le Régime québécois d'assurance-parentale (RQAP) qui s'applique et non l'assurance-chômage, contrairement aux autres provinces canadiennes.

Les mères québécoises bénéficient en moyenne de 17,2 semaines de prestations maternité. 98 % d'entre elles réclament aussi des prestations parentales de 28,9 semaines<sup>6</sup> en moyenne, pour un total de 46,1 semaines payées. La situation est semblable pour les mères du reste du Canada, qui utilisent en moyenne 43 semaines en tout. Fait intéressant, les prestations versées par le RQAP sont assimilées techniquement à des prestations d'assurance-chômage et équivalent, règle générale, au même nombre de semaines de prestations que celles versées par ce régime.

4. 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.

5. 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).

6. Conseil de gestion de l'assurance parentale, Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2015, septembre 2017.

Là où le bât blesse, c'est qu'il est impossible pour une femme d'être consécutivement protégée en cas de maternité et contre le risque de chômage. En effet, lorsqu'une personne retire des prestations spéciales, puis des prestations régulières d'assurance-chômage, le nombre total de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées ne pourra être supérieur à 50.

Une femme qui a touché l'ensemble de son congé parental et qui perd son emploi durant ce congé a donc plafonné son maximum de 50 semaines de prestations à l'assurance-chômage et ne pourra recevoir aucune prestation régulière une fois son congé parental terminé, bien qu'elle soit en situation de chômage.

La situation n'est pas comparable pour les pères. Au Québec, il existe des prestations paternité, qui peuvent combinées être avec les prestations parentales. Or, les pères québécois utilisent en moyenne 6,7 semaines de prestations du RQAP. Au Canada, près de 9 pères sur 10 n'utilisent aucune prestation parentale. Les pères, s'ils se retrouvent sans emploi, seront donc admissibles au chômage, loin d'avoir plafonné le maximum de 50 semaines.

Rappelons également que ce sont majoritairement les mères qui s'absentent temporairement de leur emploi dans l'année qui suit la naissance d'un enfant pour s'acquitter des charges familiales. À cette occasion, elles subissent déjà une baisse de revenu. Les conséquences économiques découlant d'une perte d'emploi imprévue dans ce contexte sont donc assumées individuellement par les femmes. Elles sont également plus à risque d'être congédiées illégalement durant leur absence du travail ou discriminées lors d'entrevue d'embauche.

Cet état de grande précarité place les femmes dans une position de vulnérabilité et de dépendance face à l'autre parent devant assumer l'entièreté des dépenses. Ce constat est encore plus troublant dans le cas de familles monoparentales, majoritairement dirigées par une mère seule, ou de femmes aux prises avec des problèmes de violence conjugale.

Il est préoccupant de constater que l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi préparée par Statistique Canada n'ait jamais documenté ce phénomène. Cela participe à l'invisibilisation des inégalités sociales subie par les femmes sur le marché du travail et reproduite par la Loi sur l'assurance-emploi.

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

Charge mentale, travail ménager, travail domestique, travail familial, travail du soin : les mots ne manquent pas pour décrire le travail invisible. Ce travail non rémunéré, majoritairement effectué par les femmes, est à la base de notre vie en société et pourtant, il contribue à l'appauvrissement des femmes en les poussant à diminuer leur temps de travail ou à quitter le marché de l'emploi. Il est plus que temps que le gouvernement reconnaisse les situations de pauvreté et de précarité économique vécues par les chômeuses à qui l'on refuse une protection adéquate.

La campagne De travailleuses à chômeuses, même injustice, même combat! souhaite sonner l'alarme et amener le gouvernement Trudeau à légiférer pour que cessent ces injustices. D'autant plus que ce même gouvernement a promis d'examiner comment les politiques fédérales affectent différemment les femmes et les hommes à travers l'analyse comparative entre les sexes. Sans oublier qu'en 2009, le rapport Vers l'amélioration de l'accès des femmes aux prestations d'assurance-emploi du Comité permanent de la condition féminine présidé par la députée libérale Hedy Fry, alors dans l'opposition officielle, avait fait plusieurs recommandations afin d'améliorer l'accès des femmes aux prestations d'assurance-chômage.

À l'aube des prochaines élections fédérales du 21 octobre 2019, ce gouvernement autoproclamé féministe transformera-t-il ces recommandations et promesses en mesures concrètes pour améliorer le sort des travailleuses ?

**8 mars**  
JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Il existe un écart important entre les travailleurs et les travailleuses en ce qui concerne le taux d'emploi à temps partiel. Alors que ce taux est de 21,5 % pour les hommes, il s'élève à seulement 9,8 % pour les femmes. À ce taux plus élevé pour les femmes correspond une plus grande précarité des conditions de vie.

**NOS REVENDICATIONS**  
connaître son horaire 5 jours à l'avance, avoir 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales, et un salaire minimum de 15 \$ l'heure

## Une Victoire... Oui! Une vraie Victoire!

Une excellente nouvelle se cachait dans le Budget fédéral d'hier concernant le Tribunal de la sécurité sociale. En effet, on retrouve l'extrait suivant à la page 235 du texte sur le budget :

«Le régime d'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le programme de la Sécurité de la vieillesse (SV) offrent un soutien du revenu important à des millions de Canadiens chaque année. Parfois, certaines personnes peuvent être en désaccord avec des décisions prises à l'égard de leurs demandes ou de leurs prestations. Dans un tel cas, les Canadiens méritent d'avoir un processus de recours qui conduit à des décisions adéquates en temps utile.

Afin de rendre le processus de recours en matière d'assurance-emploi, de RPC et de SV plus facile à suivre et plus réceptif aux besoins des Canadiens, le budget de 2019 propose d'investir 253,8 millions de dollars sur cinq ans, à compter de 2019-2020, et 56,7 millions par année par la suite. Cet investissement permettra de financer une série de changements proposés qui s'appuient sur les recommandations d'un examen indépendant de 2017 du Tribunal de la sécurité sociale du Canada, et sur les opinions exprimées par les Canadiens lors de consultations subséquentes. Il fera aussi en sorte que les délais de décisions puissent être raccourcis à chaque étape du processus.»

Le Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie (MCCE) et notre regroupement national, le MASSE, déplorons depuis sa mise en place les délais de traitement et le fonctionnement centralisé du Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Depuis, les organismes de défense des victimes du chômage, les syndicats et même le Barreau du Québec ont exigé des correctifs ou même l'abolition de ce tribunal. Les pressions des dernières années ont réussi à ébranler ce château fortifié bâti par les conservateurs de Harper en 2013.

En septembre 2014, le Mouvement Autonome et Solidaire des Sans-Emploi (MASSE) a publié, avec le Service à la collectivité de l'UQAM, une analyse intitulée «La réforme de la Loi sur l'assurance-emploi: l'organisation du non-recours aux droits et aux prestations». En 2016, le MASSE publiait un bilan des trois premières années du TSS intitulé «Le Tribunal de l'insécurité sociale: une atteinte aux droits et à l'accès à la justice».



Première manifestation nationale organisée par le MASSE avec le soutien des centrales syndicales. La longue lutte contre le saccage de Harper a été un bel exemple de tenacité et de victoire.

Suite à un examen indépendant en 2017, un rapport proposait de nombreux changements auxquels le ministre Duclos n'était pas défavorable. Une de ces recommandations concernait un retour à un conseil tripartite plutôt que la formule «un seul décideur» actuellement en place. Bien que le texte du budget ne le précise pas, on nous confirme aujourd'hui que nous avons gagné cette bataille et que les conseils tripartites reviendront dans la foulée des changements prévus à la Division générale du TSS.

Notre présence quotidienne auprès des victimes de l'assurance-emploi et du TSS, notre analyse des conséquences de la réforme Harper de 2012-2013 et le sérieux de nos représentations auprès des élu-e-s et des dirigeants de la Commission de l'assurance-emploi et du Tribunal de la sécurité sociale nous permettent de démontrer que, peu importe la grosseur de la machine, il est possible de la faire bouger.

Nous pouvons nous féliciter de cette victoire et célébrer ce nouveau gain vers une plus grande justice sociale. Rappelons-nous que «Celui qui lutte peut perdre, Celui qui ne lutte pas a déjà perdu!». Cette fois-ci, nous avons lutté et nous avons gagné, BRAVO!!!

Solidaires salutations,

Denis Poudrier  
Coordonnateur, Mouvement des Chômeurs et Chômeuses de l'Estrie - MCCE

# Les sans-travail montréalais et la Révolte ouvrière (1919-1921)



Journal La Patrie, 21 janvier 1921.

par Benoît Marsan, historien

Au lendemain de la Première Guerre mondiale, le Canada est traversé par une importante agitation ouvrière (1917-1925). Son événement phare est sans contredit la grève générale de Winnipeg de 1919. Au Québec, les années 1919-1921 sont marquées par de nombreuses grèves. Cependant, le mécontentement ne se limite pas aux relations de travail. Alors qu'il n'existe aucune protection contre la perte d'un emploi, cette période voit naître un mouvement de protestations contre le chômage.

À ce sujet, la Commission royale sur les relations industrielles, qui a pour mandat d'enquêter sur les relations tendues entre patrons et ouvriers en 1919, identifie le chômage comme étant une des principales causes de la révolte.

## Hiver 1918-1919 : Une série d'assemblées publiques

À la fin du conflit, la fermeture des usines de fabrications de munition et le retour des soldats du front ont des effets majeurs sur la situation de l'emploi à Montréal. Dans ce contexte, des chômeurs s'attroupent devant certaines usines de la ville et scandent « Nous voulons du travail ! Nous voulons du pain ! ». Plusieurs assemblées publiques sont aussi organisées par des groupes socialistes, le Conseil des métiers et du travail de Montréal (CMTM) et le Parti ouvrier. Ces rassemblements regroupent parfois jusqu'à deux milles hommes et femmes et la colère y est palpable. On s'attaque en particulier aux mesures charitables comme palliatif au chômage et à l'inaction des gouvernements. Les sans-travail revendiquent l'instauration d'un programme de travaux publics à grande échelle et la réduction des heures de travail pour améliorer la situation de l'emploi. Certains acteurs tiennent cependant un discours plus radical et identifient le capitalisme comme la principale cause du chômage. Aussi, de nombreuses manifestations de sympathies envers les révolutions russe et allemande sont exprimées lors de ces événements. Cependant, devant les assemblées les autorités publiques font la sourde oreille.

## Hiver 1920-1921 : le recours à l'action directe.

Alors que se manifestent les premiers effets de la dépression de 1921-1925, les protestations reprennent. Cette fois-ci, ce sont les vétérans sans emploi qui sont à l'avant-garde du mouvement. Pour forcer les autorités à agir, l'action des sans-travail ne se limite plus aux assemblées publiques. En plus des manifestations, elle se caractérise par le recours à l'action directe : occupation de l'hôtel de ville, perturbation des chantiers et commandos-bouffe dans les restaurants de Montréal. Contrairement à 1918-1919, le CMTM joue un rôle effacé dans ces protestations. Ce sont surtout les socialistes et des groupes de vétérans qui sont actifs. Devant la grogne, les dirigeants municipaux optent pour la répression, mais mettent aussi en place des mesures de secours temporaires et ouvrent des chantiers de travaux publics. Si le concept d'une assurance contre le chômage ne fait pas encore partie des revendications du mouvement, son idée est néanmoins en germe. En effet, à partir de 1921, certains exigent qu'à défaut de travail, les pouvoirs publics assurent la prise en charge des besoins de base des ouvriers et de leur famille. Dans ce contexte, les années qui suivent immédiatement la Première Guerre mondiale mènent à une politisation accrue de l'enjeu du chômage et annoncent les mouvements de protestation de la Grande Dépression.



Journal La Presse, 27 janvier 1919.



Les sans-travail, au nombre de trois cents, défilant sur le Champ de Mars, avant de se rendre auprès du président de la commission administrative. (Voir détails en 31ème page.)

Journal La Patrie, 22 décembre 1920.

# Appui à l'Organisation populaire des droits sociaux – Région de Montréal

-Le Comité Chômage de l'Est de Montréal a appuyé unanimement l'OPDS à sa dernière AGA en juin 2018. Nous avons souvent travaillé avec L'OPDS et nous avons aussi référer de nombreuses personnes vers cette ressource indispensable.

-Quant au MAC de Montréal, dans les semaines et mois passés plusieurs personnes et groupes nous ont demandé si le MAC appuyait la campagne de solidarité avec l'OPDS dans le but de retrouver l'entièreté de leur financement de la part de Centraide. Plusieurs savent que Centraide nous avait approché pour que nous reprenions le service de l'OPDS et attendaient notre réponse impatientement. C'est avec beaucoup de rigueur que nous avons analysé et exploré les possibilités qui découlaient de l'offre de Centraide. Notre choix de décliner repose principalement sur deux considérations :

D'abord, ce qui nous est proposé ne concorde pas avec notre mission.

Ensuite, nous croyons comme le CCEM, que les services offerts aux personnes assistés sociales sont d'une grande importance et que le financement d'organismes qui défendent leurs droits est indispensable dans une perspective de lutte contre la pauvreté. Le travail que réalise l'OPDS va au-delà de l'aide et l'accompagnement, il est aussi un espace d'accueil et d'écoute, un lieu qui brise l'isolement des personnes, les aide à se reconstruire et à devenir parties prenantes de la société. L'OPDS est un organisme qui bénéficie d'une reconnaissance dans la défense des personnes prestataires de l'aide sociale depuis près de 40 ans.



## En toute solidarité avec l'OPDS!

«Centraide mettra fin, le 31 mars prochain, au financement de l'OPDS. Nous perdrons ainsi 83 % de notre budget. Pourquoi ? Parce que Centraide, malgré son discours, ne tolère plus les groupes de défense collective de droits qui remettent en question le système capitaliste. Pourtant, la relation entre Centraide et l'OPDS dure depuis 39 ans. Centraide s'est toujours distingué de la majorité des autres fondations philanthropiques en respectant l'autonomie des groupes et en reconnaissant leur importance pour un changement social. Maintenant, Centraide est ailleurs. L'OPDS est un groupe de défense de droits individuelle et collective mais aussi un groupe d'éducation populaire. La qualité de notre travail, notre expertise et notre crédibilité sont connues à travers le Québec. Centraide doit changer sa décision et poursuivre notre financement sinon l'OPDS disparaîtra et Centraide sera blâmé pour ce choix. Pour combattre la pauvreté, nous devons travailler à l'anéantir non pas à y mettre un « plaster »

**Écrivez à Centraide et informez l'OPDS de votre appui ».**

extrait du site web de l'OPDS

## 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 49 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 pourrons 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**

# La campagne du MASSE : “*De travailleuses à chômeuses, même injuste, même combat!*” bat son plein!



## POUR UN ACCÈS UNIVERSEL À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Nous revendiquons :

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



[www.lemasse.org](http://www.lemasse.org)