

# MÉMOIRE

*présenté au*

**COMITÉ PERMANENT DU DÉVELOPPEMENT  
DES RESSOURCES HUMAINES  
sur le Projet de loi C-12,  
Loi concernant l'Assurance-emploi au Canada**

*par*

la Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises

*et*

le Réseau national d'action éducation femmes



*mars 1996*



---

# TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION . . . . .	2
2.	<b>LA FNFCF ET LE RNAÉF.</b> . . . . .	2
3.	CONTEXTE . . . . .	3
4.	LES ENJEUX DU PROJET DE LOI C-12 POUR LES FEMMES FRANCOPHONES VIVANT EN MILIEU MINORITAIRE . . . . .	5
4.1	PRESTATIONS DÉTERMINÉES À PARTIR DES HEURES TRAVAILLÉES PLUTÔT QUE DES SEMAINES TRAVAILLÉES. . . . .	7
4.2	LES PRESTATIONS POUR CONGÉS DE MATERNITÉ . . . . .	8
4.3	PROGRAMMES DE CRÉATION D'EMPLOI ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE . . . . .	9
5.	CONCLUSION. . . . .	11
6.	RECOMMANDATIONS. . . . .	12

## 1. INTRODUCTION

La Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises (FNFCF) et le Réseau national d'action éducation femmes (RNAÉF), ont élaboré ce mémoire conjointement. Ensemble, nous voulons vous faire connaître nos préoccupations, face aux questions qui touchent spécifiquement les femmes francophones vivant en situation minoritaire. Ce mémoire n'est pas une critique du projet de loi C-12 dans son entité mais il traitera de certaines questions qui touchent spécifiquement les femmes.

## 2. LA FNFCF ET LE RNAÉF

La Fédération des femmes canadiennes-françaises (FNFCF) réunit vingt groupes de femmes francophones de toutes les provinces et territoires (à l'exclusion du Québec). La Fédération vise le développement et l'épanouissement des femmes francophones entre autres par l'autonomie financière. En existence depuis quatre-vingt ans, la Fédération favorise la concertation, la formation, la représentation politique et le réseautage du leadership féminin francophone.

Le Réseau national d'action d'éducation femmes (RNAÉF) est un regroupement de femmes francophones (groupes et individuelles) à l'échelle nationale. La vision du RNAÉF est d'obtenir des changements sociaux qui apporteront une société égalitaire et équitable en privilégiant chez les femmes francophones du Canada, l'éducation en français sous toutes ses formes.

---

La démarche concertée de nos deux organismes (FNFCF et RNAÉF) s'identifie comme la voix des femmes francophones vivant en situation minoritaire à l'échelle pan-canadienne.

### 3. CONTEXTE

Au Canada, les femmes représentent un groupe qui est souvent défavorisé économiquement. Les femmes portent de lourdes responsabilités familiales, tout en occupant des emplois précaires et sans prestige. Elles sont moins bien payées dans les emplois qu'elles occupent et elles reçoivent moins d'appui pour se tailler une meilleure place sur le marché du travail. Malgré tout, les femmes tentent de contribuer à l'économie canadienne, en travaillant à des emplois occasionnels, à temps partiel, sans aucuns avantages sociaux et mal rémunérés, même si leur préférence serait d'occuper un poste permanent mieux rémunéré.

Les francophones, bien que nombreux, demeurent définitivement une minorité linguistique au Canada. Conséquemment, «les femmes francophones vivant en milieu minoritaire font souvent face à une double discrimination soit celle liée à leur sexe et celle liée à leur langue»<sup>1</sup>.

Certaines données statistiques importantes à mentionner:

- Les femmes continuent de représenter la grande majorité des parents seuls au Canada. En 1991, plus de 80 % des familles monoparentales avaient à leur tête une femme, un

---

<sup>1</sup> Mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines par le RNAÉF, la FNFCF, l'ACPA et Nouveau Départ national inc., décembre 1994.

---

chiffre qui est resté relativement constant depuis les années 60.<sup>2</sup>

- La grande majorité des emplois à temps partiel sont occupés pas des femmes. En 1994, 69 % de tous les travailleurs à temps partiel au Canada étaient des femmes, un chiffre qui n'a pas beaucoup changé au cours des deux dernières décennies.  
En 1994, 1,6 million de femmes, soit 26 % de celles qui avaient un emploi, travaillaient à temps partiel, comparativement à seulement 9 % des hommes...<sup>3</sup>
- Les femmes ont généralement un revenu moins élevé que les hommes. En 1993, le revenu annuel moyen avant impôt des femmes âgées de 15 ans et plus était de 16 500 \$, ce qui constitue seulement 58 % du revenu moyen des hommes (28 600 \$).<sup>4</sup>
- Les gains moyens des femmes qui ont un emploi sont de beaucoup inférieurs à ceux des hommes. En 1993, les femmes qui travaillaient à temps plein, toute l'année, gagnaient 28 400 \$, ce qui représente à peine 72 % du salaire de leurs homologues masculins.<sup>5</sup>
- Plus de deux tiers des femmes francophones vivant en milieu minoritaire avaient, en 1986, un revenu inférieur à 10 000 \$.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Portrait statistique des femmes au Canada, troisième édition , août 1995, page 8.

<sup>3</sup> *ibid.*, page 9.

<sup>4</sup> *ibid.*, page 10.

<sup>5</sup> *ibid.*, page 11.

<sup>6</sup> FNFCF : L'intervention économique de» affaires : une affaire qui rapporte à tout le monde, une publication de la FNFCF

- 
- Une femmes sur trois de langue maternelle française à l'extérieur du Québec a un emploi à temps partiel.<sup>7</sup>

#### **4. LES ENJEUX DU PROJET DE LOI C-12 POUR LES FEMMES FRANCOPHONES VIVANT EN MILIEU MINORITAIRE**

Le programme d'assurance-chômage qui existe actuellement, crée des inégalités importantes à l'endroit des sans-emploi et désavantage particulièrement les femmes. Le but d'une réforme devrait être d'améliorer le programme existant pour en faire un programme juste et équitable. Le projet de loi proposé semble viser la réduction des coûts du gouvernement fédéral au détriment des prestataires. Nous aimerions vous rappeler que la plupart des Canadiennes et Canadiens veulent des emplois. Ce n'est pas nécessairement par choix que les femmes sont des travailleuses à temps partiel ou à contrat; c'est la réalité de notre économie qui a imposé cette situation.

Le projet indique que «des travailleurs à temps partiel seront assurés pour la première fois (estimé à 500 000)»<sup>8</sup>. Mais est-ce au détriment des autres travailleuses et travailleurs, tout particulièrement des femmes qui n'auront plus droit aux prestations?

---

<sup>7</sup> **Pour les femmes : éducation et autonomie.** Cardinal et Coderre, n° 2, page 99, une publication du RNAÉF.

<sup>8</sup> **Projet de loi C-III, page 2.**

---

Le projet indique aussi qu'il y aura un supplément pour les familles qui ont un revenu familial inférieur à 25 921 \$. Pourquoi est-ce que l'on parle maintenant de revenu familial alors que l'assurance-emploi est en fait un régime d'assurance personnelle? A l'exception des familles monoparentales qui seront avantagées, nous craignons que ce changement accroîtra la dépendance des femmes envers leurs conjoints.

Resserrer l'admissibilité, réduire les montants des prestations et leur durée et en imposant des pénalités aux usagers fréquents, ces initiatives n'incitent pas les gens au travail. De fait, les services de formation pourraient être mieux adaptés aux changements profonds que nous connaissons présentement face à la situation de l'emploi au Canada.

Le programme d'assurance-emploi devrait servir à créer une société égalitaire et juste. Ce n'est malheureusement pas ce qui ressort de ce projet de loi. D'un régime devenu inabordable, non-productif et ouvert aux abus, le gouvernement propose un régime qui met la responsabilité de l'emploi sur les individus. Il est injuste de faire porter tout le poids du chômage sur l'individu et de généraliser les problèmes de fraude et d'abus au système. Les femmes, à cause des inégalités sociétales qui existent, sont très vulnérables devant l'approche proposée et conséquemment, en ressortiront possiblement encore plus pauvres.

Nous avons de grandes préoccupations face à ce projet de loi; les enjeux qui s'en dégagent pour les femmes francophones vivant en situation minoritaire, sont importants. Notre discussion traitera spécifiquement de trois points. Premièrement, nous voulons discuter du fait que les prestations seront déterminées à partir des heures travaillées plutôt que des semaines travaillées.

---

Deuxièmement, nous allons discuter de la situation des congés de maternité. Finalement, les programmes de création d'emploi et de formation professionnelle seront à notre agenda.

#### ***4.1 Prestations déterminées à partir des heures travaillées plutôt que des semaines travaillées***

Ceci s'avère un changement important qui amènera des conséquences tragiques pour bien des femmes puisque se sont surtout elles «les travailleurs à temps partiel». Prenons la situation d'une femme qui travaille 15 heures par semaine sous le régime d'assurance-chômage actuel, elle a droit à des prestations d'assurance-chômage en autant qu'elle accumule le nombre admissible de semaines assurables, un nombre qui varie d'une région à l'autre selon le taux de chômage de la région. Jusqu'à maintenant, ce sont les 12 à 20 semaines travaillées qui comptent pour faire une demande de prestations.

L'assurance-emploi recommande qu'une personne qui travaille en moyenne 15 heures par semaine devra travailler jusqu'à 910 heures afin d'être éligible aux prestations d'assurance-emploi, ce qui représente soixante semaines de travail à 15 heures. Ceci sous-entend que la personne doit travailler pendant plus d'une année. Nous ne le répéterons jamais assez : 70 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Cette nouvelle provision touche donc directement la réalité des femmes. Mais la précarité des emplois et l'instabilité des emplois à temps partiel, font en sorte que peu de femmes seront capables d'accumuler le nombre d'heures nécessaires pour recevoir des prestations d'assurance-emploi dans un délai raisonnable. Aussi, les prestations seront calculées à partir des revenus moyens des quatorze dernières semaines.

---

Il faut être conscient que si ces femmes travaillent moins d'heures au cours des dernières semaines, leurs prestations seront aussi évaluées à la baisse. Et que dire des travailleuses qui sont sur appel dans les milieux scolaires, hospitaliers, etc. ou les travailleuses sporadiques à cause du manque d'emploi?

La réforme propose aussi de diminuer les prestations de 57 % à 55 % et jusqu'à 50 % pour les prestataires qui ont reçu des contributions plus d'une fois en cinq ans. Ceci affectera directement les femmes car ce sont elles qui occupent la plupart des emplois occasionnels et peu rémunérés.

La mise en place de la réforme, tel que proposée, diminuera de façon significative l'éligibilité des travailleuses à temps partiel à recevoir des prestations. Ce sont encore les femmes qui seront le plus durement touchées par cette réforme. Nous pouvons affirmer que les femmes veulent de «vrais emplois» et ce n'est pas par choix qu'elles occupent des emplois mal rémunérés.

#### **4.2 Les prestations pour congés de maternité**

L'avenir d'un pays repose sur sa génération montante. La maternité n'est pas biologiquement transférable. Ce sont donc les femmes qui connaissent les arrêts de travail aux fins de maternité. En fait, si les hommes prenaient la relève, cela coûterait plus cher au gouvernement car on sait que les dernières statistiques *canadiennes* révèlent que les femmes qui travaillent à temps plein, gagnent en moyenne, 72 % du salaire de leurs homologues masculins!

Nous affirmons depuis longtemps que les femmes ne doivent être pénalisées d'aucune façon dans les prestations de congés de maternité. Dans le système actuel, les femmes ne reçoivent que 55% de leur salaire lors d'un arrêt de travail pour cause de maternité.

Nous sommes conscientes que le gouvernement n'a pas l'intention de pénaliser les femmes qui bénéficieront des prestations de congés parentaux même si elles bénéficient de prestations plus d'une fois au cours d'une période de cinq ans comme le seront les chômeurs fréquents. Les femmes sont quand même pénalisées financièrement par le fait même qu'elles sont biologiquement responsables de la maternité. Nous avons besoin d'un programme d'appui qui ne traite pas de la maternité comme d'une mise à pied, une démission ou une maladie!

Nous voulons conscientiser le gouvernement au fait que les femmes canadiennes vivent une grande pauvreté. En fait, les femmes représentent plus de la moitié de la population à faible revenu. Selon *Statistiques Canada* en 1993, 56 % de toutes les personnes à faible revenu étaient des femmes. Beaucoup de femmes n'arrivaient jamais à être éligible pour un congé de maternité ou des prestations d'assurance. Vous comprendrez que nous travaillons fort pour que des bénéfices des unes deviennent largement accessibles. Puisque les femmes sont encouragées à investir dans leur propre petite entreprise et à développer l'emploi, comment allons-nous voir à favoriser l'éligibilité aux prestations d'assurance ou de maternité? Et cette question de remettre au gouvernement fédéral jusqu'à 30 % des prestations de maternité. Vraiment, nous voulons que le gouvernement se montre plus favorable à la question de la natalité et voir à investir dans l'avenir de notre pays.

#### **4.3 Programmes de création d'emploi et déformation professionnelle**

La réforme indique que le gouvernement se retire de ses responsabilités en matière d'éducation

---

et de formation de la main-d'oeuvre; l'application de ces programmes sera négociée en collaboration avec les provinces et les modèles élaborés seront très différents d'une province à l'autre. Il est important que le gouvernement fédéral soit conscient du fait que les provinces ne sont pas sensibilisées de la même façon à la réalité des minorités francophones. Prenons l'exemple de la gestion scolaire : selon la *Charte des Droits et Libertés Canadienne*, les francophones ont droit à un système scolaire qui leur appartient et à une éducation en français. L'engagement des gouvernements provinciaux à cet égard n'est certainement pas un modèle à suivre. Permettez-nous de douter de la bonne foi des gouvernements provinciaux lorsqu'il s'agit des droits des francophones. Nous croyons que dans ce dossier, le gouvernement fédéral doit s'assurer que les provinces élaborent ces programmes en rencontrant des normes minimales d'accessibilité pour les francophones vivant en situation minoritaire. Sans cette garantie, les francophones risquent de se voir refuser l'accès à ces programmes gouvernementaux.

Enfin, c'est dans le respect d'un principe d'équité entre les femmes et les hommes ainsi que dans un effort vers l'égalité, que nous désirons sensibiliser le gouvernement fédéral ainsi que les gouvernements provinciaux, aux critères d'accessibilité aux programmes de formation professionnelle. Ces derniers doivent être déterminés dans le souci de privilégier les femmes pour qu'elles puissent bénéficier d'un accès égal à ces programmes. Nous croyons qu'il est important que les programmes de formation professionnelle puissent permettre aux femmes francophones d'accéder au marché du travail et ainsi participer en tant que citoyennes à la prospérité économique canadienne. Des membres de la FNFCF nous ont indiqué qu'elles croient que le gouvernement doit mener une action positive dans le domaine de la formation, dans le sens de réserver des ressources supplémentaires pour la clientèle féminine. Cette clientèle est sous-évaluée sur le marché du travail et n'est rémunérée qu'à 72 % du salaire des hommes.

## 5. CONCLUSION

À l'heure actuelle, nous croyons que le travail des femmes est sous-évalué, sous-estimé, et sous-utilisé, sauf lorsqu'elles font du bénévolat. En effet, on semble apprécier le travail des femmes lorsqu'il n'y pas de valeur économique. Lorsqu'on parle d'assurance-emploi, on ne peut faire abstraction de la formation professionnelle et de la création d'emploi. Nous demandons au gouvernement fédéral de se pencher sur la situation des femmes, sans oublier les travailleuses occasionnelles, les travailleuses à temps partiel, les travailleuses sporadiques. Les femmes consultées (plus d'une centaine de femmes rencontrées à travers le pays) ont souligné l'importance d'explorer plus à fond la notion du travail partagé. Plusieurs ont rapporté leurs expériences négatives dans ce domaine, les employeurs n'y sont pas favorables pour des raisons souvent obscures.

La réforme proposée risque de pénaliser économiquement plus de femmes qu'avant. Finalement cette réforme délègue le sort de la formation des francophones vivant en situation minoritaire aux provinces canadiennes- une difficulté supplémentaire pour la survie culturelle, linguistique et économique de ces communautés.

## 6. RECOMMANDATIONS

1. Revoir le système de fiscalité canadien, afin d'en faire un mode de prélèvement qui est juste, équitable et acceptable pour les Canadiennes et Canadiens.
2. Favoriser un système d'assurance-emploi qui prend en considération et qui vient en aide aux travailleuses et travailleurs qui ne détiennent pas des emplois à temps plein, aux travailleuses et travailleurs autonomes.
3. Établir des mécanismes d'équité pour que la dispensation de la formation professionnelle dans les provinces rencontre les besoins des francophones et des femmes.
4. Élaborer un système de prestations pour les congés de maternité qui éliminerait la discrimination économique envers les femmes et qui se montrerait plus flexible face à leur situation familiale.