



MEMOIRE PRESENTE
AU COMITE LEGISLATIF
CHARGE D'ETUDIER

LE PROJET DE LOI C-21

AOÛT 1989

Filière
396.061(714)
CIAFT
1989

CONSEIL D'INTERVENTION
POUR L'ACCÈS DES FEMMES
AU TRAVAIL DU QUÉBEC INC.
1265, RUE BERRI, BUR. 930,
MONTRÉAL, QUÉBEC H2L 4X4
TÉL. (514) 844-0760

TABLE DES MATIERES

Le CIAFT	2
Introduction	4
Femmes et emploi	8
La loi de l'assurance-chômage	15
Le projet de loi C-21	24
Les normes minimales d'accès au régime et la durée des prestations	24
Les prestations parentales et de maternité	28
Les pénalités pour départ volontaire via le délai de carence	30
Conclusion	32

LE CIAFT

Mis sur pied en 1982, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) regroupe quelques 200 intervenantes impliquées auprès des femmes du Québec dans les dossiers et programmes relatifs à la réintégration professionnelle.

Les objectifs du CIAFT s'articulent essentiellement autour du postulat selon lequel l'autonomie des femmes se construit à partir de leur indépendance financière, mettant ainsi en évidence la nécessité d'accroître leur accessibilité au marché du travail. Conséquemment, le CIAFT et par lui les multiples intervenantes concernées, se donne comme plateforme de travail les visées suivantes ¹ :

- Intervenir dans le but de favoriser l'accès des femmes au travail;
- Créer un mécanisme de concertation entre les groupes de femmes préoccupés par la problématique de retour au travail;
- Faciliter le processus de référence, d'information et de consultation entre les groupes de femmes concernés;
- Encourager le développement d'expertises reliées

¹ CIAFT. (1987). Texte de présentation du CIAFT.

aux programmes de retour au travail;

- Recommander aux différents paliers gouvernementaux certains réajustements de politique afin de répondre plus adéquatement aux besoins des femmes en matière de formation, de recyclage et d'accès au travail.

Depuis sa création, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail s'est impliqué face à différentes problématiques d'importance sur les plans provincial et fédéral, notamment dans les dossiers touchant l'accès à l'égalité, la formation professionnelle, la reconnaissance des acquis, les programmes de retour au travail, les changements technologiques, le libre-échange et l'aide sociale.

INTRODUCTION

Ils n'en mourraient pas tous,
mais tous étaient atteints ²

Que la situation générale de l'emploi, voire celle du chômage soit problématique depuis quelques années au Québec comme ailleurs semble faire consensus chez les divers partenaires sociaux et économiques concerné-e-s.

Il appert effectivement que le spectre du chômage, s'étendant à diverses sphères d'activités, guette tout autant les aspirant-e-s au titre de travailleur-euse que les travailleur-euse-s en titre.

La recherche grandissante d'une technologie toujours plus avancée au sein des entreprises, la primauté du rendement au coeur de celles-ci, la diversification des structures d'emplois, le développement accéléré de certains champs de pratiques ainsi que les changements majeurs qui sévissent à l'intérieur même de ces champs et finalement la tendance marquée des entreprises à créer des emplois de type contractuel et intérimaire sont autant de phénomènes qui participent indéniablement à l'actuelle restructuration du

² LAFONTAINE, J. de. (1985, rééd.). Les animaux malades de la peste IN Fables. Genève : Editions RUG.

marché de l'emploi.

C'est conséquemment face à cette situation, à laquelle il faut juxtaposer la conjoncture économique, que se voient confrontées les femmes en présence sur le marché du travail et de façon plus particulière celles qui sont engagées dans un cheminement de réintégration professionnelle.

Le CIAFT, tant dans ses interventions auprès des femmes que par ses prises de position face aux différentes problématiques sous-jacentes à leur intégration au marché du travail, a toujours soutenu fermement que cette intégration devait se traduire par une amélioration générale de la qualité de vie des femmes et l'assurance pour ces dernières d'une autonomie et d'une sécurité financière véritable[®].

On se souviendra de la cruelle mais non moins réaliste démonstration de Françoise Harel-Giasson à l'effet que sur 100 adolescentes, 6 demeureront célibataires toute leur vie alors que 94 se marieront au moins une fois. De ce dernier nombre, 40% soit 38 femmes se verront confrontées à une séparation ou à un divorce au cours de leur vie. Parmi les 56 qui

[®] CIAFT. (1988). Réactions du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. au document d'orientation : pour une politique de sécurité du revenu. Mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales, février 1988.

resteront mariées, 42 survivront à leur mari.

Le total des chiffres obtenus soit les 6 célibataires, les 38 séparées ou divorcées et les 42 veuves met en évidence que 86 femmes sur 100, un jour ou l'autre de leur vie, n'auront pas d'hommes à côté d'elles pour subvenir à leurs besoins financiers. Quant aux 14 femmes qui passeront leur vie auprès de leur mari, les chiffres portent à croire qu'au moins 2 d'entre elles, et leurs familles, seront aux prises avec des problèmes de pauvreté, à moins que ces femmes n'occupent elles-mêmes un emploi rémunéré⁴. Comme quoi "la richesse vaut mieux que la pauvreté, ne serait-ce que pour des raisons d'ordre financier !"⁵

L'accès au marché du travail représente donc un enjeu primordial pour l'ensemble des femmes. Dans cet ordre de priorité, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail a maintes fois réclamé et à quelques reprises obtenus pour les femmes des programmes qualifiants, un support à une démarche d'orientation permettant des choix professionnels diversifiés, une réorganisation du monde du

⁴ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. (1985). Explorons de nouveaux espaces. Québec: Ministère de la science et de la technologie.

⁵ ALLEN, W. (1975). Dieu, Shakespeare et moi. Opus 1. Paris : Solar.

travail qui sache tenir compte de la réalité parentale, l'accès à la syndicalisation et l'amélioration des conditions minimales de travail «.

C'est dans la foulée de ces préoccupations que le CIAFT a voulu contribuer à alimenter les discussions et réflexions actuellement en cours en égard au projet de loi cherchant à modifier le régime d'assurance-chômage.

Le présent texte se propose donc de fournir des jalons de réflexions quant aux incidences particulières du projet de loi C-21 sur l'accès au marché du travail et le maintien de cette présence pour les femmes.

« CIAFT. (1988). Réactions du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. au document d'orientation : pour une politique de sécurité du revenu. Mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales, février 1988.

FEMMES ET EMPLOI

Il a été largement démontré au cours des dernières années par la plupart des instances intéressées à la place occupée par les femmes au sein du marché du travail que la tendance marquée à la précarisation des emplois, la multiplication des emplois à temps partiel et corollairement la très faible expansion du volume des emplois à temps plein, le rapport chômage/pauvreté et la féminisation accrue de ce lien au Canada représentent bien sûr des caractéristiques socio-économiques d'ensemble de l'actuel marché de l'emploi, mais s'accordent aussi sans doute davantage au féminin qu'au masculin, au singulier comme au pluriel d'ailleurs.

Aux dires du Conseil national du Bien-être social, la population féminine est grandement représentée au coeur de la population dite pauvre⁷. Aucune tendance actuelle ne permet de croire à une inflexion de cette féminisation croissante de la pauvreté. Par ailleurs, le Conseil Consultatif Canadien sur la situation de la femme a bien démontré que si la grande majorité des femmes en âge de procréer occupaient un emploi au sein du marché du travail par le biais d'un emploi à temps plein, elles le font encore et toujours à l'intérieur

⁷ CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ETRE SOCIAL. (1985). Profil de la pauvreté 1985. Ottawa : Conseil national du Bien-être social.

des trois catégories professionnelles où elles sont cantonnées depuis fort longtemps à savoir le travail de bureau, les ventes et le secteur des services ⁸. Or à ce jour, le secteur des emplois de bureau est celui qui a le plus fortement ressenti les effets de la technologie, et ce, bien que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration infère que d'autres secteurs seront éventuellement de plus en plus concernés par ces changements ⁹.

D'autre part, la tertiarisation accentuée des processus de production et donc l'importance grandissante des services spécialisés au sein de l'économie vont sans aucun doute constituer la pierre angulaire de la course à la productivité déjà en cours et qui ne cesse de se développer ¹⁰. Le secteur tertiaire, qui assistait déjà à la déqualification et à la précarisation des fonctions de travail qu'il recouvrait

⁸ CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME. (1986). Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

⁹ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

¹⁰ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

est donc appelé à se transformer substantiellement ¹¹.

Tel que vu auparavant, le tertiaire est fortement féminisé. De l'avis même d'Emploi et Immigration Canada, 26% de toutes les femmes en présence sur le marché du travail en 1986 se retrouvaient dans 15 professions peu rémunératrices, et pour lesquelles le taux de féminisation dépassent 90% : Superviseures (services infirmiers et infirmières), infirmières, aide-infirmières, hygiénistes dentaires, diététiciennes et nutritionnistes, superviseures (secrétaires et dactylos), commis-dactylos, réceptionnistes, téléphonistes, caissières, opératrices de machine à coudre, femmes de chambres, gardiennes d'enfants, domestiques ¹².

Bien que la hausse du niveau de l'emploi ait tendance à être plus forte dans les industries de services que de biens, il y a tout lieu de croire qu'il s'agit principalement d'une expansion du volume des emplois à temps partiel, cette tendance se maintenant depuis 1976. De fait, le travail à temps partiel s'est accru de 67,8% entre 1976 et 1985,

¹¹ BERNIER, C.. (1984). Nouvelles technologies : requalification ou déqualification du travail ? Interventions économiques, no 12-13.

¹² EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

comparativement à 13,3% pour les emplois à temps plein ¹³. Il est du domaine de l'évidence au Canada que les femmes représentent près des trois quarts de la main-d'oeuvre à temps partiel et qu'environ le tiers de l'ensemble des femmes en présence sur le marché du travail occupent un emploi à temps partiel ¹⁴.

Or l'instabilité de l'emploi, la non-garantie de la durée de l'emploi constituent des caractéristiques fondamentales de la précarisation à laquelle sont confinés les postes de travail à temps partiel. La sécurité d'emploi plutôt variable qui prévaut dans ces types d'emplois, le faible taux de syndicalisation qui s'y associe font du travail à temps partiel un type d'emploi d'autant plus précarisé que les employé-e-s qui s'y rattachent, même lorsqu'ils et qu'elles sont syndiqué-e-s, risquent davantage de perdre leur emploi que leurs collègues à temps plein. D'autre part, ce type d'emploi rendu fort instable en raison de la non-régularité du travail, est encore étroitement soumis aux demandes des

¹³ WEBBER, M.. (1986). Evolution du marché du travail du Canada, 1986. Ottawa : Statistique Canada.

¹⁴ CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME. (1986). Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

employeur-e-s ¹⁵.

Considérant ces faits et considérant les prévisions quant à l'évolution de la structure professionnelle telle que présentée récemment par Emploi et Immigration Canada ¹⁶ à l'effet de transformations majeures quant aux exigences professionnelles liées au tertiaire et à l'agencement même des professions qui se verront offertes aux canadien-ne-s par ce secteur, le CIAFT est foncièrement soucieux face à l'élargissement de la plate-forme d'accès qui se verra réservée aux femmes à l'égard du marché du travail.

Le marché des services nouveaux et actuels prendra de l'expansion au fur et à mesure du raffinement technologique de ce secteur. Bon nombre des emplois liés aux tout nouveaux services font appel à des compétences et à des connaissances qui n'existaient même pas il y a 20 ans.

¹⁷

¹⁵ BERNIER, C. (1984). Crise et précarisation de l'emploi : l'exemple du travail à temps partiel au Québec. IN BELLEMARE, D., SAINT-PIERRE, C. (1984). Stratégies de reprise. Montréal : Editions coopératives Albert Saint-Martin, pp 83-99.

¹⁶ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

¹⁷ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada, p 8.

Dans un autre ordre d'idée, il doit absolument être pris en considération que l'actuelle rémunération des femmes se situe largement en-deça de celle des hommes ¹⁰ : en 1986, les travailleuses à temps plein ne gagnaient que 66% du salaire de leurs homologues de sexe masculin occupant un emploi à temps plein.

Sur un autre plan, une étude réalisée par Statistique Canada récemment ¹¹ au sujet de la monoparentalité souligne que pour la période s'étalant de 1966 à 1986, le nombre de familles monoparentales s'est accru de 130% alors que cette expansion ne représente que 42% chez les familles bi-parentales. En conséquence, les familles monoparentales constituent un peu plus de 13% de toutes les familles canadiennes et ce sont des femmes qui se retrouvent les cheffes de famille dans 82% des cas. L'analyse par groupe d'âge révèle que 94% des familles monoparentales dirigées par une personne âgée de 15 à 24 ans le sont par une femme; chez les familles dont l'adulte est

¹⁰ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME. (1986). Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

¹¹ MOORE, M. (1987). Women parenting alone. Canadian social trends. Ottawa : Statistics Canada.

âgé-e de 25 à 44 ans, la proportion de femmes cheffes de famille équivaut à 85%. Les femmes donc, dans des proportions largement plus répandues que les hommes, ont à combiner seule le double emploi de cheffe de famille et de travailleuse.

Par ailleurs, on a beaucoup insisté ces dernières années sur les relations qui unissent le niveau de scolarité et les probabilités de chômage encourues. Grosso-modo, le titre scolaire et les compétences qu'il recouvre revêt assurément une forme de protection en regard du chômage. Incidemment, c'est de formation dont les femmes ont besoin, de programmes qualifiants, de diplômes leur assurant des compétences.

En raison de l'ensemble de ces faits, il appert que les femmes représentent au Canada une catégorie de personnes particulièrement vulnérables et peu protégées face aux aléas de la perte d'emploi.

LA LOI DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE

La loi concernant l'assurance-chômage représente assurément la pierre angulaire de l'assurance-sociale au Canada. De fait, le système tel que mis en place au cours des années '40 dans les secteurs les plus évidemment menacés par le chômage a pour fonction première d'assurer le remplacement d'un revenu dans le cas d'une interruption temporaire de travail. Au fil des ans, l'expansion du régime fût si importante que depuis 1971, il couvre l'ensemble des secteurs d'emplois au pays. C'est donc dire que ce programme constitue d'abord et avant tout un mécanisme de protection des personnes en regard de la perte de leur revenu d'emploi. En d'autres termes, un soutien financier temporaire mais essentiel en cas de perte d'emploi.

Aux dires de certain-e-s ²⁰, il représente de plus, de par sa structure et son fonctionnement, un mécanisme privilégié de lutte à la pauvreté au Canada en contribuant à une redistribution des revenus et à une certaine stabilité macro-économique à l'échelle économique canadienne. Nous partageons essentiellement ces vues, ainsi que les fondements sur lesquels elles s'appuient, à savoir d'une part que le

²⁰ CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX. (1986).
Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux
à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

chômage est fondamentalement involontaire et qu'il s'inscrit dans un rapport des forces économiques, sociales et politiques en présence au sein d'une organisation sociale, et d'autre part qu'il doit donc être assumé par l'ensemble de cette même organisation sociale. L'actuel financement du régime reflète fondamentalement le caractère socio-économique de ce problème que constitue le chômage; dans les faits, employeur-e-s, travailleur-euse-s et gouvernement investissent solidairement dans le régime.

Tel que vu précédemment, les femmes représentent une clientèle-cible pour qui la fonction "soutien financier temporaire" de l'actuel régime d'assurance-chômage revêt un caractère d'extrême importance. Il s'avère donc essentiel que le programme continue à jouer le rôle de "filet de sécurité" qui lui incombe, aux risques, dans le cas contraire, d'appauvrir ce groupe social que sont les femmes et principalement les moins scolarisées et les plus démunies d'entre elles.

Conséquemment, le CIAFT recommande que :

- **Le volet "filet de sécurité" soit maintenu à titre d'objectif primordial et essentiel du régime d'assurance-chômage;**
- **Le gouvernement fédéral ne se désengage pas de sa**

participation au régime d'assurance-chômage, attendu qu'il en est l'un des trois partenaires essentiels.

Bien que l'objectif d'accroissement des compétences des travailleur-euse-s visé par les réformes de l'assurance-chômage ^{#1} apparaisse louable voire essentiel, le CIAFT ne partage pas le point de vue énoncé par Grandpré ^{#2} ni même celui mis de l'avant dans l'énoncé de politique ^{#3} à l'effet de mettre en péril la fonction "filet de sécurité" qu'assume l'actuel régime au profit de la fonction "tremplin" qu'il devrait, paraît-il, soutenir plus assidûment.

Il faut assurément miser sur une augmentation des qualifications et sans aucun doute de façon particulière auprès des femmes si l'on se fie aux pronostics annoncés par Emploi et Immigration Canada à partir desquels on prévoit que 64% des nouveaux emplois qui seront créés d'ici l'an 2000 exigeront plus de 12 années d'études et/ou de formation, près

^{#1} EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

^{#2} RAPPORT DU CONSEIL CONSULTATIF SUR L'ADAPTATION. (Mars 1989). S'adapter pour gagner. Ottawa.

^{#3} EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

de la moitié plus de 17 années d'études et/ou de formation

²⁴. L'étude en cause stipule un peu plus avant que

Les travailleurs les plus susceptibles d'être licenciés sont ceux exerçant des professions ayant le taux de croissance le plus faible, c'est-à-dire des professions qui exigent un niveau de compétences moins élevé. Dans bien des cas, ces travailleurs n'auront d'autre choix que de demeurer longtemps en chômage ou de prendre des emplois pour lesquels ils n'auront pas les compétences nécessaires. Les études et la formation joueront de plus en plus un rôle clé dans l'aide à l'adaptation à apporter à ces travailleurs. Selon une étude récente de Statistique Canada, la probabilité d'un licenciement définitif était plus élevée dans le cas de ceux qui avaient fait peu d'études. Ainsi, l'éducation et la formation permanente constitueront de plus en plus les principaux moyens pour aider ces travailleurs à s'adapter aux changements.²⁵

Concurremment, le CIAFT questionne fortement la fonction "promotion de l'emploi" que le nouveau régime d'assurance-chômage entend jouer auprès de ses bénéficiaires.

Quelque 25 p. 100 des entreprises, surtout les plus grandes, offrent une formation professionnelle. Dans

²⁴ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

²⁵ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada. p 11.

l'ensemble, le secteur privé dépense environ 1,4 milliard de dollars aux fins de cette formation, ce qui représente, par employé, moins de la moitié de ce que le secteur privé américain y consacre.²²⁶

S'il faut allouer des ressources substantielles dans la qualification et la re-qualification de la main-d'oeuvre canadienne, il n'y a pas lieu de mettre en péril l'assiette budgétaire consentie au soutien du revenu, il s'agit plutôt d'injecter les sommes nécessaires à l'augmentation des compétences.

La lecture des documents adjacents au projet de loi C-21²⁷ met malheureusement en évidence des compressions budgétaires annuelles de l'ordre de 1,3 milliard de dollars à partir desquelles \$800 millions seraient réaffectés à la formation. Ainsi donc, aucune injection de fonds nouveaux dans le volet "formation" mais une redistribution des fonds de façon à

²²⁶ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada. p 2.

²²⁷ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Une stratégie de mise en valeur de la population active. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada.

"...amener les employeurs et les travailleurs à participer davantage au perfectionnement de la main-d'oeuvre et à assumer plus de responsabilités dans ce domaine ²²⁹.

Toutefois, cette réaffectation de fonds porte à croire que c'est d'abord et avant tout aux entreprises que bénéficiera la formation en cause et non pas aux prestataires d'assurance-chômage : planification des ressources humaines en collaboration avec les différents secteurs d'emplois et/ou entreprises; rémunération inhérente à l'embauche d'apprenti-e-s dans les entreprises désireuses de se prévaloir de ce service; financement accru de l'entrepreneuriat par le biais des programmes de "développement des collectivités"; augmentation de la contribution actuelle dans la formation des sans-emploi; subventions particulières aux entreprises désireuses d'embaucher des travailleur-euse-s âgé-e-s etc... En bref, un scénario qui s'apparente à de la formation en entreprise, financée à même les deniers publics, voire l'ensemble des travailleur-euse-s. Ce qui fait dire à d'aucun-e-s que

C'est donc pour pallier à la vision à court-terme et à l'irresponsabilité des employeurs [en matière de formation] que le gouvernement nous propose de couper

²²⁹ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : énoncé de politique. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada. p 3.

nos prestations d'assurance-chômage pour financer des programmes de formation qui bénéficieront en premier lieu aux entreprises .²⁹

D'autre part, le CIAFT questionne sérieusement le projet quant aux bénéficiaires susceptibles de jouir des initiatives en cause, émettant de forts doutes à l'effet que les retombées puissent profiter directement voire même indirectement aux femmes. Tel que démontré auparavant, c'est de formation générale et/ou professionnelle permettant d'élargir l'ensemble de leurs possibilités d'emploi dont les femmes ont besoin.

C'est à croire que les réformes avancées en matière de réaffectation des fonds s'appuient malheureusement sur un postulat tout simple voulant que les chômeur-euse-s ne veuillent pas **vraiment** travailler, que ces dernier-e-s abusent d'un système de par trop "généreux" et que, somme toute, le chômage reste un problème de motivation personnelle... C'est entre autres ce que porte à penser l'attitude de l'Etat dans son désengagement face aux deux dossiers majeurs et distincts que sont ceux de la qualification de la main-d'oeuvre et de la réforme de l'assurance-chômage.

²⁹ SOLIDARITE POPULAIRE QUEBEC. (1989). La réforme de l'assurance-chômage : faits et méfaits.

Il importe que le régime d'assurance-chômage ne s'asservisse pas aux seuls besoins des entreprises en manque de personnel qualifié et compétent, et que le contenu et la forme des programmes de formation s'adaptent d'abord et avant tout aux besoins des bénéficiaires. En outre, le CIAFT est d'avis, et avec lui plusieurs autres partenaires sociaux⁹⁰ que le problème relié à l'emploi et ses incidences sur l'utilisation par la main-d'oeuvre canadienne du régime d'assurance-chômage ne réside pas dans la modification de la structure et de l'application du régime d'assurance-chômage, mais bien dans une mise en application d'une véritable politique de plein-emploi.

Conséquemment, le CIAFT recommande que :

- **Les sommes actuellement consenties à la fonction de soutien du revenu du régime actuel d'assurance-chômage soit maintenues;**

⁹⁰ CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX. (1986). Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.
SOLIDARITE POPULAIRE QUEBEC. (1989). La réforme de l'assurance-chômage : faits et méfaits.
CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUEBEC. (1986). L'emploi et l'assurance-chômage à l'horizon 2000. Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.
CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES. (1986). Le régime canadien d'assurance-chômage : il est urgent de l'adapter aux nouvelles réalités socio-économiques. Mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

- Une évaluation globale du système de formation professionnelle soit engagée en collaboration avec les agent-e-s qui y travaillent concrètement;
- L'injection de nouvelles sommes dans la qualification et la requalification de la main-d'oeuvre et particulièrement à l'endroit des femmes;
- En l'occurrence, l'augmentation des fonds associés aux programmes "Pénurie de main-d'oeuvre, option Achats directs", attendu que les femmes sont encore absentes de ces programmes;
- Le déplaçonnement des budgets reliés aux programmes "Intégration, option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi" (50 au Québec) en fonction de leur ancienneté, de leurs coûts opérationnels réels, et de leur expertise spécifique et novatrice, attendu que ces programmes de formation sont pratiquement les seuls à viser directement les femmes en démarche de réinsertion professionnelle;
- La priorisation de place pour les femmes à l'intérieur des différents programmes de formation que le gouvernement entend ré-évaluer.

LE PROJET DE LOI C-21

Le CIAFT tient ici à commenter particulièrement 4 des mesures visées par le projet de loi C-21 : les normes minimales d'accès au régime; la durée des prestations; les prestations parentales et de maternité et les pénalités pour départ volontaire via le délai de carence.

LES NORMES MINIMALES D'ACCES AU REGIME ET LA DUREE DES PRESTATIONS

Le nombre de semaines requis pour être actuellement admissible aux prestations d'assurance-chômage fluctue entre 10 et 14 selon le taux de chômage qui prévaut dans la région en cause. Les réformes envisagées hausseront jusqu'à 20 le nombre de semaines nécessaires à l'accès au régime.

En premier lieu, le CIAFT réitère sa demande à l'effet qu'on tienne compte des travailleur-euse-s à temps partiel, des inactif-ive-s découragé-e-s dans leurs recherches d'emplois et des étudiant-e-s qui sont sur les bancs de l'école faute de pouvoir dénicher du travail dans le calcul du taux de chômage si on tient absolument à déterminer le seuil d'accessibilité aux prestations d'assurance-chômage à partir de cet indice. Point besoin d'insister sur le fait que cette mesure est de plus en plus fortement contestée et de moins en moins révélatrice de la réalité qu'elle est censée

circonscrire : le taux de chômage.

Les mesures entreprises à l'égard de l'accessibilité au régime visent sans doute "...à réduire les facteurs de désincitation que comporte le régime d'assurance-chômage", comme le précise bien le document Une stratégie de mise en valeur de la population active⁹¹.

Tel que concluait la CSN en 1986 :

...Réduire les dépenses au niveau de l'assurance-chômage entraînera nécessairement des augmentations au chapitre de l'aide sociale. Ensuite, si les sommes versées en prestations (chômage et aide sociale) sont élevées au Canada, c'est que le nombre de chômeurs est élevé. Et la meilleure façon de réduire les sommes consacrées à l'assurance-chômage est de mettre en place des politiques de création d'emplois qui permettront aux sans-emploi de retrouver leur dignité et de participer au développement de notre société.⁹²

Suivant la même ligne de pensée selon laquelle il nous apparaît fondamental de reconnaître au régime actuel son

⁹¹ EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Une stratégie de mise en valeur de la population active. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada. p 4.

⁹² CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX. (1986). Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage. p 45.

importance majeure dans la protection du revenu en cas de perte d'emploi, le CIAFT questionne fortement les changements annoncés au chapitre de la durée d'utilisation des prestations. La durée actuelle des prestations est divisée en 3 périodes soit, la phase initiale, la prolongation fondée sur la durée d'emploi et puis celle axée sur le taux de chômage actuel. Le nouveau régime propose une durée fondée sur le nombre de semaines d'emploi assurables et le taux de chômage régional, mais une durée maximale réduite.

Le CIAFT est d'avis que ces mesures placeront les femmes dans des situations où elles se verront forcer d'accepter le 1^{er} emploi disponible, sans tenir compte des conditions qui s'y rattachent. Or, une politique telle celle de l'assurance-chômage doit faciliter la participation des femmes au marché du travail et non pas l'entraver. Notre pratique quotidienne d'intervenantes auprès de femmes en démarche de retour à l'autonomie nous convainc que cette participation doit se faire, pour chaque femme, sur la base d'une exploration sérieuse de l'ensemble de sa problématique, de ses capacités et intérêts, de ses objectifs face à sa réintégration professionnelle. Les mesures coercitives de la part de l'Etat n'apportent certes pas d'aide à une démarche d'orientation professionnelle sérieuse et complète.

Par ailleurs, ces mesures ne semblent pas tenir compte de la réalité selon laquelle, en 1986, la proportion de personnes étant en chômage depuis plus de 52 semaines était de 9% et qu'aux dires même du gouvernement fédéral "...les travailleurs âgés représentent 19% de tous les chômeurs, mais aussi 30% des chômeurs de longue durée" ²².

Compte tenu du fait que le CIAFT privilégie le maintien de la fonction primordiale et fondamentale de soutien financier temporaire de l'actuel régime d'assurance-chômage; compte tenu de l'analyse de la situation des femmes face au marché du travail; compte tenu de l'évolution rapide et constante du tertiaire et des changements qui prévalent à l'intérieur de ce secteur d'emplois où se retrouvent majoritairement les femmes; compte tenu de l'importance accrue des emplois de type contractuel ou intérimaire et à temps partiel qui caractérisent de plus en plus ce secteur; compte tenu de la situation qui prévaut face au temps partiel rendant plus difficile pour les femmes qui doivent s'en contenter l'accumulation des semaines assurables en vue de l'obtention de prestations d'assurance-chômage, le CIAFT ne peut souscrire à la thèse voulant qu'on augmente les normes

²² EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. (1989). Le nouveau mode d'emploi : Profil de la croissance du marché du travail. Ottawa : Approvisionnement et Services Canada. p 19.

d'accès au régime essentiel de protection financière que représente le programme d'assurance-chômage à l'endroit des femmes, pas plus qu'on en réduise la durée d'utilisation. Incidemment, le CIAFT recommande que :

- Des dispositions soient mises en place de façon à ne plus exclure les travailleur-euse-s à temps partiel du programme d'assurance-chômage comme c'est pratiquement le cas actuellement;
- Le nombre minimal de semaines de travail nécessaires à l'accès aux prestations d'assurance-chômage soit de 10, quelle que soit la région, que les prestataires soient nouvellement bénéficiaires ou réitérant-e-s;
- L'on maintienne la durée actuelle des prestations, telle qu'établit selon les 3 périodes, conservant le même rapport entre le nombre de semaines d'emploi assurables et le nombre de semaines de prestations qui s'y trouvent reliées, conservant aussi la durée maximale actuellement en cours.

LES PRESTATIONS PARENTALES ET DE MATERNITE

Le CIAFT est heureux d'accueillir les réformes proposées en matière de soutien parental et de maternité. Les nouvelles dispositions, qui prévoient une augmentation du nombre de

semaines d'indemnisation, reflètent un pas majeur dans la responsabilisation sociale d'une part importante des phénomènes sociaux que sont la maternité et la famille au Canada. Dans l'ensemble des propositions, on sent davantage de souplesse et d'adaptation que par le passé. Il s'agit là de conditions essentielles pour les femmes.

Cependant, le CIAFT se montre fort déçu de constater que pour donner aux un-e-s, le gouvernement privilégie de couper les autres. En conséquence, le CIAFT recommande que :

- **La durée d'indemnisation reliée aux prestations parentales, aux parents naturels et adoptifs, au père ou à la mère ou partagés soit maintenue à son niveau actuel soit 15 semaines au lieu de 10 tel que proposé dans le projet de loi;**

Attendu que le délai de carence habituel cherche à promouvoir la quête rapide d'un nouveau travail et qu'il n'est aucunement question d'inciter les gens à dénicher un emploi en ce qui concerne les prestations parentales et de maternité, le CIAFT recommande que :

- **Le délai de carence soit éliminé dans le cas des prestations parentales et de maternité.**

LES PENALITES POUR DEPART VOLONTAIRE VIA LE DELAI DE CARENCE

Le CIAFT apprécie grandement que le projet de loi admette que des conditions dangereuses de travail, du harcèlement sexuel et la réaffectation du conjoint dans un autre lieu de travail constituent des motifs valables de départ volontaire et qu'en conséquence, une femme se prévalant de l'une ou l'autre de ces raisons n'en soit plus pénalisée dans le nombre de semaines d'indemnisation qui lui est accordé.

Pendant, considérant qu'une perte de salaire pour une durée de 2 semaines (délai de carence habituel) et qu'un revenu diminué de 40% n'incitent guère les gens à quitter leur emploi; considérant qu'à peine 3,5% de la main-d'oeuvre quitte volontairement son emploi et que cette proportion se verrait de beaucoup diminuée si on tenait pour valables les motifs de départ relatifs au harcèlement sexuel, aux conditions dangereuses de travail ou; la réaffectation du conjoint dans un autre lieu de travail, motifs non-pertinents actuellement aux yeux de la loi ⁹⁴, le CIAFT recommande que :

⁹⁴ CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX. (1986).
Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux
à la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.

- Le délai de carence n'excède en aucun cas une période de 2 semaines;
- Le taux des prestations en cause demeure à 60% et ne passe donc pas à 50% comme suggéré dans le projet de loi.

CONCLUSION

Bien que le projet de loi C-21 renferme certaines propositions de renouveau intéressantes pour les femmes, particulièrement au chapitre des prestations parentales et de maternité ainsi qu'à l'éclaircissement des motifs jugés valables lors d'un départ volontaire, il appert que de sérieuses remises en cause des fondements même du régime soient en question.

Il est essentiel que le comité législatif ne perde pas de vue l'objectif premier du régime d'assurance-chômage canadien, à savoir la protection du revenu en cas de perte d'emploi.

Les enjeux en cause risquent fort de précariser encore davantage la situation de la majorité des femmes en emploi ou en voie de l'être, et a fortiori les moins scolarisées et les plus démunies d'entre elles.

Nous aimerions conséquemment rappeler au comité législatif l'ensemble des recommandations du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail en égard des transformations soumises à notre étude par le biais du projet de loi C-21. Ainsi le CIAFT recommande-t-il que :

- **Le volet "filet de sécurité" soit maintenu à titre d'objectif primordial et essentiel du régime**

d'assurance-chômage;

- Le gouvernement fédéral ne se désengage pas de sa participation au régime d'assurance-chômage, attendu qu'il en est l'un des trois partenaires essentiels.
- Les sommes actuellement consenties à la fonction de soutien du revenu du régime actuel d'assurance-chômage soit maintenues;
- Une évaluation globale du système de formation professionnelle soit engagée en collaboration avec les agent-e-s qui y travaillent concrètement;
- L'injection de nouvelles sommes dans la qualification et la requalification de la main-d'oeuvre et particulièrement à l'endroit des femmes;
- En l'occurrence, l'augmentation des fonds associés aux programmes "Pénurie de main-d'oeuvre, option Achats directs", attendu que les femmes sont encore absentes de ces programmes;
- Le déplafonnement des budgets reliés aux programmes "Intégration, option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi" (50 au Québec) en fonction de leur ancienneté, de leurs coûts opérationnels réels, de leur expertise

spécifique et novatrice, attendu que ces programmes de formation sont pratiquement les seuls à viser directement les femmes en démarche de réinsertion professionnelle;

- La priorisation de place pour les femmes à l'intérieur des différents programmes de formation que le gouvernement entend ré-évaluer.
- Des dispositions soient mises en place de façon à ne plus exclure les travailleur-euse-s à temps partiel du programme d'assurance-chômage comme c'est pratiquement le cas actuellement;
- Le nombre minimal de semaines de travail nécessaires à l'accès aux prestations d'assurance-chômage soit de 10, quelle que soit la région, que les prestataires soient nouvellement bénéficiaires ou réitérant-e-s;
- L'on maintienne la durée actuelle des prestations, telle qu'établit selon les 3 périodes, conservant le même rapport entre le nombre de semaines d'emploi assurables et le nombre de semaines de prestations qui s'y trouvent reliées, conservant aussi la durée maximale actuellement en cours.
- La durée d'indemnisation reliée aux prestations parentales, aux parents naturels et adoptifs, au

père ou à la mère ou partagés soit maintenue à son niveau actuel soit 15 semaines au lieu de 10 tel que proposé dans le projet de loi;

- Le délai de carence soit éliminé dans le cas des prestations parentales et de maternité.
- Le délai de carence n'excède en aucun cas une période de 2 semaines;
- Le taux des prestations en cause demeure à 60% et ne passe donc pas à 50% comme suggéré dans le projet de loi.