

Les femmes et l'assurance-emploi. Une lutte pour la reconnaissance de l'égalité

Ruth Rose

Volume 10, Number 1, 2015

Réforme de l'assurance-chômage et politique d'emploi : contrainte, compétition et mobilité

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1036227ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1036227ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Rose, R. (2015). Les femmes et l'assurance-emploi. Une lutte pour la reconnaissance de l'égalité. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 10(1), 81–107. <https://doi.org/10.7202/1036227ar>

Article abstract

En raison de leurs responsabilités familiales, les femmes ont un rapport avec le marché du travail qui est différent de celui des hommes. Dès ses débuts, le régime canadien d'assurance-chômage a incorporé des mesures discriminatoires à l'égard des femmes. Le préjugé voulant que le revenu des femmes ne soit qu'un revenu d'appoint et qu'elles ne « méritent » pas la même protection sociale que celle des hommes persiste dans la conception et l'application du Régime d'assurance-emploi. La règle dite DEREMPA, les exigences plus strictes pour l'accès aux prestations spéciales et, surtout, les critères d'admissibilité plus sévères pour les personnes travaillant à temps partiel sont les manifestations de ce préjugé. Les nouvelles règles redéfinissant la notion d'un « emploi convenable » pour tous les prestataires, particulièrement les prestataires fréquents, risquent d'affecter les femmes plus que les hommes, puisqu'elles occupent plus souvent des emplois temporaires que les hommes et qu'elles ont déjà plus de difficultés à satisfaire aux conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi. La règle qui limite une période de prestations à 52 semaines vise presque exclusivement des femmes qui auraient reçu 50 semaines des prestations spéciales (maladie, maternité, parentales, soignants), mais qui se trouvent réellement en chômage après un congé parental. De plus, l'application des deux semaines de carence et d'autres mesures visant à inciter les chômeurs à se trouver un nouvel emploi rapidement ne sont pas appropriées dans le cas des prestations spéciales.

LES FEMMES ET L'ASSURANCE-EMPLOI UNE LUTTE POUR LA RECONNAISSANCE DE L'ÉGALITÉ

Ruth ROSE
Professeure associée
Département des sciences économiques
Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

En raison de leurs responsabilités familiales, les femmes ont un rapport avec le marché du travail qui est différent de celui des hommes. Dès ses débuts, le régime canadien d'assurance-chômage a incorporé des mesures discriminatoires à l'égard des femmes. Le préjugé voulant que le revenu des femmes ne soit qu'un revenu d'appoint et qu'elles ne « méritent » pas la même protection sociale que celle des hommes persiste dans la conception et l'application du Régime d'assurance-emploi. La règle dite DEREMPA, les exigences plus strictes pour l'accès aux prestations spéciales et, surtout, les critères d'admissibilité plus sévères pour les personnes travaillant à temps partiel sont les manifestations de ce préjugé. Les nouvelles règles redéfinissant la notion d'un « emploi convenable » pour tous les prestataires, particulièrement les prestataires fréquents, risquent d'affecter les femmes plus que les hommes, puisqu'elles occupent plus souvent des emplois temporaires que les hommes et qu'elles ont déjà plus de difficultés à satisfaire aux conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi. La règle qui limite une période de prestations à 52 semaines vise presque exclusivement des femmes qui auraient reçu 50 semaines des prestations spéciales (maladie, maternité, parentales, soignants), mais qui se trouvent réellement en chômage après un congé parental. De plus, l'application des deux semaines de carence et d'autres mesures visant à inciter les chômeurs à se trouver un nouvel emploi rapidement ne sont pas appropriées dans le cas des prestations spéciales.

Mots-clés : Division sexuelle du travail, trajectoires biographiques, modernisation du marché du travail, sociologie du travail

INTRODUCTION

La dernière réforme de l'assurance-emploi adoptée par le gouvernement fédéral n'est que la plus récente réduction de prestations ayant pour effet de détruire systématiquement le rôle économique et social que les créateurs du régime ont voulu lui donner en 1940. Non seulement le montant et la durée des prestations ont-ils été réduits à répétition, mais il est de plus en plus difficile de satisfaire aux critères d'admissibilité.

Ce texte vise à démontrer que le régime a toujours été discriminatoire à l'égard des femmes en ce sens que, pour le même effort de travail, le même niveau de cotisations et la même expérience de chômage, les femmes sont moins souvent admissibles aux prestations ou en reçoivent moins. La réforme de 1996 a introduit un nouvel élément de discrimination en définissant les critères d'admissibilité en fonction des heures de travail plutôt que des semaines (1955 à 1996) ou des jours (avant 1955). Puisque les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et qu'elles effectuent moins d'heures en moyenne que les hommes, même quand elles travaillent à temps plein, elles reçoivent moins de prestations pour chaque dollar de cotisation que les hommes. Les nouvelles réformes adoptées en 2012 risquent d'aggraver la situation.

Sur le plan méthodologique, l'article s'appuie sur une analyse différenciée selon le sexe de certaines dispositions du régime d'assurance-chômage à différentes époques et de leurs impacts concrets. Des statistiques, des textes juridiques et des analyses économiques viendront étayer cette analyse différenciée.

La première section résume les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leur participation au marché du travail, ainsi que la perception des décideurs politiques à cet égard. Nous croyons que les mesures discriminatoires à l'égard des femmes à toutes les époques reflètent un préjugé selon lequel le travail des femmes a moins de valeur que celui des hommes et que les femmes n'ont pas besoin du même argent que les hommes, puisqu'elles peuvent généralement compter sur un homme pour assurer leurs besoins essentiels.

La deuxième section présente un historique de la discrimination à l'égard des femmes qui a caractérisé le régime depuis ses débuts, discrimination qui, à notre avis, contrevient à l'article 15.1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En particulier, la règle DEREMPA et l'utilisation, depuis 1996, des heures de travail comme critère d'admissibilité au régime seront examinées. Dans l'affaire *Lesiuk*, la réforme de 1996 était contestée sur la base de l'article 15.1, mais, à notre avis, madame Lesiuk a perdu sa cause en raison d'une argumentation incomplète.

Dans la troisième section, nous faisons valoir que certaines règles concernant les prestations spéciales (maternité, parentalité, maladie et soins des proches), dans les années 1970 et encore aujourd'hui, limitent le droit des femmes aux prestations de chômage. Ces règles discriminatoires s'ajoutent à celles discutées dans la section 2 pour limiter la protection des femmes en cas de chômage.

LES FEMMES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les femmes ont un rapport au marché du travail différent de celui des hommes, parce qu'elles continuent d'assumer la plus grande part des responsabilités familiales. En 2010, les Canadiennes effectuaient, en moyenne, 3 heures et 53 minutes de travaux ménagers par jour, comparativement à 2 heures et 29 minutes pour les hommes (Statistique Canada, 2011 : 10). La présence d'un enfant continue d'avoir un effet significatif sur le taux d'activité des femmes, surtout lorsque l'enfant a moins de 6 ans, lorsqu'il y a au moins trois enfants dans la famille et lorsque la mère est cheffe d'une famille monoparentale. Chez les hommes, seule la monoparentalité réduit un peu la présence sur le marché du travail¹.

Le marché du travail, ainsi que les programmes de formation professionnelle de niveau secondaire et de type collégial technique, demeurent très ségrégués, bien que les femmes soient majoritaires dans presque toutes les disciplines universitaires à part les sciences appliquées (génie, informatique, etc.) (Rose, 2013). Les femmes exercent principalement des professions et des métiers qui constituent une extension de leur travail non rémunéré : éducation, santé, services dans les restaurants et hôtels, travail de bureau, industries manufacturières requérant la dextérité manuelle et l'attention au détail comme le vêtement, le textile, les produits pharmaceutiques et électroniques ou la transformation alimentaire (Rose, 2013). De façon consciente ou inconsciente, la société considère que ce travail est « naturel » pour les femmes et qu'en conséquence il exige moins de qualifications, de responsabilités ou d'efforts particuliers et se caractérise par des conditions de travail plus faciles que les emplois occupés majoritairement par les hommes (Chicha, 2011). Les professions où prédominent les femmes commandent des salaires plus faibles que ceux des emplois masculins comparables, une situation que les lois sur l'équité salariale tentent de corriger, avec un succès seulement partiel.

Les femmes gagnent toujours moins que les hommes. En 2013, le salaire hebdomadaire moyen des femmes canadiennes était inférieur de 26 % à celui des hommes, ce qui traduit à la fois un écart de 15 % du salaire horaire moyen et le fait que les femmes travaillent 9 % moins d'heures, principalement en raison de leurs responsabilités familiales. Même chez les personnes travaillant à temps plein, l'écart du salaire hebdomadaire moyen était de 18 % et celui du salaire horaire moyen de 13 %².

En 2013, 19 % des Canadiennes âgées de 25 à 54 ans travaillaient à temps partiel, principalement en raison d'obligations familiales ou personnelles. En comparaison, seulement 6% des hommes de ce groupe d'âge étaient à temps partiel³. Une plus grande proportion d'hommes (48 %) que de femmes (33 %) ont indiqué que le temps partiel était involontaire. Cependant, étant donné le plus grand nombre de femmes travaillant à temps partiel, ce motif touchait 359 700 femmes ou plus de deux fois les 167 300 hommes⁴.

¹ Statistique Canada, tableau 97-559-XCB2006016, tiré du Recensement de 2006.

² Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0070, tiré de l'Enquête sur la population active.

³ Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002, tiré de l'Enquête sur la population active.

⁴ Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0014, tiré de l'Enquête sur la population active.

Les femmes récemment immigrées, celles s'identifiant à une minorité visible, les autochtones et les femmes ayant des limitations fonctionnelles sont doublement discriminées sur le marché du travail. Elles ont plus de difficultés à obtenir un emploi conforme à leur formation et à leurs centres d'intérêt, elles sont plus souvent en chômage et, à scolarité égale, elles gagnent moins cher (Rose, 2013).

Depuis le début du régime d'assurance-chômage, certaines dispositions limitatives traduisent le préjugé voulant que les femmes aient un attachement éphémère au marché du travail, que leur salaire ne soit qu'un revenu d'appoint et qu'elles abusent du système en ne travaillant que le nombre d'heures nécessaire pour se qualifier pour les prestations. Actuellement, beaucoup de responsables politiques croient que l'égalité entre les femmes et les hommes est atteinte. Pourtant, l'utilisation des heures de travail comme critère pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et leur durée fait en sorte qu'une heure de travail de la part des femmes vaut moins qu'une heure de travail des hommes, du simple fait que les femmes travaillent moins d'heures par semaine, même quand elles sont à temps plein.

Les modifications au régime d'assurance-emploi en 2012 et 2013, notamment les nouvelles règles concernant les prestataires, l'incitation à travailler en même temps que l'on reçoit des prestations et la fin de la prolongation des prestations dans les régions à chômage élevé risquent aussi de toucher particulièrement les femmes, notamment les femmes doublement discriminées.

LES FEMMES ET L'ASSURANCE-CHÔMAGE DEPUIS 1940

À ses débuts, le régime d'assurance-chômage limitait, plus ou moins explicitement, l'accès des femmes mariées aux prestations. À la suite de l'adoption d'une nouvelle loi en 1970, d'autres dispositions, notamment la règle dite DEREMPA et certaines règles concernant les prestations de maternité et parentales, ont aussi eu pour effet de limiter l'accès des femmes aux prestations de chômage relativement aux hommes. Toutefois, c'est en 1996, dans la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, ch. 23), que la mesure la plus discriminatoire, soit la définition des critères d'admissibilité en termes d'heures plutôt que de semaines de travail, a été introduite.

De 1940 à 1975

Jusqu'en 1957, les femmes mariées étaient exclues implicitement ou explicitement des prestations, à moins de pouvoir démontrer un « attachement permanent » au marché du travail. Lors de la création du régime en 1940, pour être admissible aux prestations, il fallait « être capable de travailler, mais incapable d'obtenir un emploi approprié » clause qui, d'après Vaillancourt (1988, p. 321), permettait d'exclure, « surtout dans la période d'après-guerre, une grande proportion des femmes qui se mariaient » même si elles avaient versé des cotisations pendant 30 semaines et avaient perdu ou quitté leur emploi. En 1950, des règlements spéciaux limitaient explicitement l'accès des femmes mariées aux prestations, au point où 77 % ont perdu leur droit aux prestations entre novembre 1950 et mars 1951 (Vaillancourt, 1988 : 325).

Ce n'est qu'en 1988 que les personnes travaillant à salaire dans l'entreprise de leur conjoint (très majoritairement des femmes) sont devenues admissibles aux prestations. Même aujourd'hui, les articles 5 (2) i) et 5 (3) de la *Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23)* spécifient qu'un « emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont entre eux un lien de dépendance » n'est pas un emploi assurable, sauf si :

[...] le ministre du Revenu national est convaincu qu'il est raisonnable de conclure, compte tenu des circonstances, notamment la rétribution versée, les modalités d'emploi ainsi que la durée, la nature et l'importance du travail accompli, qu'ils auraient conclu entre eux un contrat de travail à peu près semblable s'ils n'avaient pas eu de lien de dépendance.

De même, les femmes travaillant dans l'industrie de la pêche peuvent avoir de la difficulté à convaincre les autorités que leurs réclamations sont valides.

Jusqu'en 1975, les femmes n'étaient généralement pas admissibles aux suppléments prévus pour les personnes ayant une famille à charge, sauf si elles étaient mères d'une famille monoparentale ou que leur mari était invalide. Depuis 1994, à la suite de la réintroduction d'un supplément familial pour les familles les plus pauvres, ce sont principalement les responsables de famille monoparentale, donc des femmes en majorité, qui le reçoivent. Toutefois, le seuil en dessous duquel le revenu annuel doit se situer pour qu'un prestataire reçoive ce supplément n'a pas été augmenté depuis près de vingt ans : de moins en moins de familles le reçoivent, fait rapporté chaque année par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC, 2013, p. 31).

Mentionnons aussi l'affaire *Bliss*⁵. L'article 30 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage (1970-71-72 (Can.), chap. 48)* prévoyait des prestations spéciales de maternité au cours de la période commençant huit semaines avant la date présumée d'accouchement et se terminant six semaines après. En contrepartie, l'article 46 restreignait le droit des femmes de recevoir des prestations de chômage pendant cette période de 15 semaines. De plus, les critères d'admissibilité aux prestations de maternité étaient plus stricts que ceux en vigueur pour les prestations de chômage, qui n'étaient que de 8 semaines ; pour avoir droit aux prestations de maternité, il fallait avoir accumulé 20 semaines d'emploi assurable, y compris la période de 10 semaines entourant la date probable de conception, ce qu'on appelait la « règle des 10 semaines magiques » (Dingledine, 1981). Or, quelques jours après son accouchement, madame Bliss a demandé des prestations de chômage, se disant disponible pour travailler et ayant accumulé suffisamment de semaines de travail pour s'y qualifier, alors qu'elle n'était pas admissible aux prestations de maternité.

Le juge-arbitre a infirmé la décision du conseil arbitral qui a refusé les prestations à madame Bliss et « a statué que l'art. 46 de la Loi était inopérant en raison de l'al. 1b) de la *Déclaration canadienne des droits* au motif qu'il ouvre la porte à une discrimination fondée sur le sexe et, par conséquent, restreint le droit de tous les prestataires à l'égalité devant

⁵ *Cour suprême du Canada, Bliss c. Le Procureur Général du Canada, [1979] 1 R.C.S. 183.*

l'assurance-chômage⁶ ». La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision du juge-arbitre, ce qui a valu l'appel à la Cour suprême.

La Cour suprême a confirmé la décision de la Cour d'appel :

En résumé, je suis d'avis que l'art. 46 fait partie intégrante d'une législation valide édictée par le Parlement pour exercer sa compétence législative aux termes de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, et que la restriction du droit aux prestations imposée par l'article en cause doit être examinée à la lumière des prestations supplémentaires prévues par l'ensemble de la législation, et plus particulièrement par l'art. 30.

En 1984, la règle des « dix semaines magiques » a été abrogée. Néanmoins, les exigences pour recevoir les prestations spéciales demeurent différentes de celles pour recevoir des prestations régulières⁷. L'affaire *Bliss* a aussi eu pour conséquence que, lors de l'adoption de l'article 15.1 de la *Charte canadienne des droits et libertés*⁸ en 1981, le mouvement féministe a revendiqué, et a obtenu, que l'on garantisse non seulement l'égalité devant la loi, mais aussi l'égalité dans le libellé des lois : « La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, [...] » (Commission sur l'égalité en matière d'emploi, 1984 : 11-13).

La règle DEREMPA

Après l'année internationale des femmes en 1975, la discrimination explicite à l'égard des femmes dans le régime d'assurance-chômage est devenue socialement et politiquement inacceptable. Toutefois, de nouvelles mesures indirectement discriminatoires ont eu pour effet de rendre l'accès aux prestations plus difficile pour elles. En 1979, le gouvernement a adopté la règle DEREMPA pour les personnes DEvenant ou REdevenant Membres de la Population Active. Selon cette règle, les personnes qui n'avaient pas travaillé au moins 14 semaines dans l'année précédant leur année de référence devaient cumuler 20 semaines de travail pour se qualifier pour les prestations, alors que pour les autres, dites « prestataires ordinaires », l'exigence variait entre 10 et 20 semaines selon le taux régional de chômage. D'après Osberg (1979 : 227-228), cette règle et d'autres amendements adoptés en même temps avaient pour objectif d'exclure des nouveaux entrants au marché du travail, c'est-à-dire des jeunes, des femmes et d'autres travailleurs « marginaux ».

Selon Beach et Kaliski (1983), au cours des années 1970, les baisses du taux de remplacement du revenu (de 66-2/3 % à 60 %) et l'obligation pour les personnes à haut revenu de rembourser une partie de leurs prestations ont surtout eu pour effet de réduire la durée du chômage des hommes adultes qui pouvaient, dans une certaine mesure, adapter

⁶ Cité dans *Bliss c. Le Procureur Général du Canada*.

⁷ Aujourd'hui, il faut 600 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales, comparativement à entre 420 et 700 heures selon le taux régional de chômage pour les prestations de chômage. Il y a encore des restrictions en ce qui concerne la combinaison des prestations spéciales et les prestations régulières, qui seront discutées dans la section sur les prestations spéciales.

⁸ *Loi constitutionnelle de 1982* (R-U), constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11.

leurs périodes de travail en fonction des critères d'admissibilité de l'assurance-chômage. Par contre, la règle DEREMPA et des exigences d'admissibilité plus sévères pour les réitérants n'ont pas eu d'effet statistiquement significatif sur le taux de chômage des jeunes et des femmes parce que, dans leur cas, le chômage était généralement involontaire, et ce, même si leur accès aux prestations a été réduit. Ces auteurs indiquent également que leurs résultats appuyaient la prédiction d'Osberg selon laquelle les nouvelles règles auraient davantage d'impact négatif dans les régions à haut taux de chômage où l'emploi était instable, notamment dans l'est du Québec et les provinces maritimes.

La règle DEREMPA est toujours en vigueur et a été rendue trois fois plus stricte par la réforme de 1997, puisque le critère d'admissibilité exige maintenant d'avoir effectué 910 heures assurables (l'équivalent de 26 semaines à 35 heures par semaine), alors qu'auparavant le critère était de 20 semaines avec un minimum de 15 heures par semaine ou 300 heures. Une personne est touchée par cette règle si elle n'a pas effectué 490 heures assurables (14 semaines de 35 heures) dans l'année précédant l'année de référence. D'après Phipps et MacPhail (2000), selon cette définition, environ le quart des personnes ayant connu une cessation d'emploi sont de nouveaux entrants ou des rentrants, principalement des jeunes de moins de 25 ans, mais aussi des femmes qui réintègrent le marché du travail après un congé de maternité prolongé. Même avant 1997, le taux d'accès aux prestations du groupe touché par la règle DEREMPA était d'environ la moitié de celui des autres personnes ayant perdu leur emploi. L'augmentation des exigences pour satisfaire aux conditions d'admissibilité aux prestations aurait eu un impact négatif et significatif, plus pour les femmes que pour les hommes. Toujours selon Phipps et MacPhail, la transformation de l'exigence en heures de travail plutôt qu'en semaines aurait annulé partiellement cet effet, mais moins pour les femmes que pour les hommes.

En 2001, l'impact de la règle DEREMPA sur de jeunes mères a été atténué, puisque désormais cette règle ne s'applique pas aux personnes ayant reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales au cours des cinq dernières années. Selon un rapport de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC, 2012), les femmes avec des enfants de moins de 2 ans étaient peu susceptibles en 2004 d'être touchées par la règle DEREMPA, mais, dans l'ensemble, 16,4 % de la main-d'œuvre féminine, comparativement à 14,9 % de la main-d'œuvre masculine, était affectée par cette règle⁹. Les personnes immigrées depuis 1999 étaient touchées dans une proportion de 25,1 %, comparativement à 15,4 % pour le reste de la population. Cette étude arrivait à la conclusion suivante :

Toutefois, les diverses sources de données examinées aux fins de la présente évaluation permettent de penser que ce qui fait qu'un prestataire devient un utilisateur fréquent des prestations d'assurance-emploi n'a à peu près rien à voir avec la question de savoir s'il est une DEREMPA, et que ce sont plutôt le secteur d'activités, le caractère saisonnier de l'emploi et le taux de chômage régional qui sont en cause (RHDCC, 2012 : 45).

⁹ Si l'on suppose que le pourcentage affecté est à peu près le même chez les jeunes femmes et les jeunes hommes, la différence entre les femmes et les hommes de plus de 25 ans serait plus grande, mais l'étude en question ne fournit pas cette information.

En d'autres mots, le ministère admet ce que Beach et Kaliski avaient affirmé trente ans plus tôt : il serait faux de prétendre que les femmes et les jeunes entrent sur le marché du travail pendant une courte période uniquement afin de devenir admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Le fait que leur emploi ne dure pas longtemps est largement en dehors de leur contrôle.

La réforme de 1996

C'est en 1996 que les dispositions ayant l'impact discriminatoire le plus important à l'égard des femmes ont été adoptées. Durant plusieurs années précédant la réforme, le gouvernement avait tenu des consultations sur diverses propositions dont une des caractéristiques communes était de restreindre l'accès pour les personnes réclamant souvent des prestations, à savoir principalement les personnes qui occupent des emplois saisonniers et temporaires (Gouvernement du Canada, 1994 ; Axworthy, 1994). De façon peu surprenante, il y a eu une large opposition à ces mesures dans les Maritimes et au Québec, c'est-à-dire dans les régions ressources où une grande partie du travail est saisonnière.

En fin de compte, le nouveau ministre de l'époque, Doug Young du Nouveau-Brunswick, a fait adopter une loi sans lien avec les propositions soumises à la consultation. Le régime d'assurance-chômage est devenu le régime d'assurance-emploi¹⁰. Les critères d'admissibilité, ainsi que la durée des prestations, ont été établis en fonction du nombre d'heures de travail au cours de l'année de référence plutôt que du nombre de semaines.

Jusqu'en 1994, il fallait entre 10 et 20 semaines de travail, selon le taux de chômage régional, pour être admissible. En 1994, le nombre minimum des semaines est passé de 10 à 12. Seules les semaines comptant au moins 15 heures de travail pour le même employeur étaient comptées ; donc, de 1994 à 1996, il fallait un minimum de 180 à 300 heures pour être admissible. En 1997, on a multiplié les exigences exprimées en semaines par 35 heures : il faut donc entre 420 et 700 heures selon le taux de chômage régional. La règle DEREMPA est passée de 20 semaines avec un minimum de 15 heures par semaine à 910 heures (26 semaines de 35 heures).

Puisque les travailleurs saisonniers masculins dans les industries comme la construction, la pêche, l'agriculture ou la foresterie font souvent de longues heures pendant une courte période, les nouvelles règles leur permettent plus facilement de satisfaire aux conditions d'admissibilité. Par contre, pour les femmes qui travaillent à temps partiel, il est beaucoup plus difficile de recevoir des prestations. Cet effet discriminatoire est d'autant plus ironique que le gouvernement prétendait que la réforme allait aider les personnes travaillant à temps partiel puisque, désormais, toutes les heures de travail sont comptées et que les employeurs n'ont plus de motif pour limiter les heures hebdomadaires à moins de 15 afin d'éviter de payer des cotisations d'assurance-emploi.

¹⁰ Une « règle d'intensité » a aussi été adoptée à ce moment, selon laquelle le taux de prestations était réduit d'un point de pourcentage (maximum 5 points de pourcentage) pour chaque période de 20 semaines pendant lesquelles des prestations régulières ou de pêcheur avaient été reçues au cours des cinq dernières années. Cette règle a été abolie en 2000. On a aussi exigé le remboursement d'une partie des prestations pour les personnes à revenu plus élevé et le seuil pour le remboursement était plus bas pour les prestataires fréquents. En 2000, le seuil différent pour les prestataires fréquents a été aboli (CAEC, 2012, annexe 1.1).

Ces éléments ont peut-être aidé les personnes qui occupent plus d'un emploi ou dont la durée du travail fluctue d'une semaine à l'autre. Ils ont peut-être aidé aussi les personnes dont l'employeur a décidé de leur accorder plus de 14 heures par semaine, puisqu'il n'y a plus d'incitation à limiter les heures. Néanmoins, pour les personnes qui travaillent à temps partiel au moins 15 heures par semaine sur une base régulière, les nouvelles règles sont beaucoup plus sévères. En effet, à 15 heures par semaine, il faut entre 28 et 47 semaines de travail pour devenir admissible, selon le taux régional de chômage, alors qu'auparavant on pouvait se qualifier en travaillant 15 heures pendant de 12 à 20 semaines.

Si la règle DEREMPA s'applique, il faut 33 semaines de 15 heures (490 heures au total) dans l'année précédant l'année de référence, puisqu'il est impossible d'effectuer 910 heures dans une année en travaillant 15 heures par semaine. Avant 1996, il fallait 20 semaines de 15 heures (300 heures) dans l'année de référence ou 14 semaines de 15 heures (210 heures au total) dans l'année précédente pour éviter la règle DEREMPA.

Dans une analyse différenciée selon le sexe, réalisée à la suite de l'engagement du Canada d'effectuer de telles analyses lors de la Conférence internationale des femmes de Beijing, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) arrivait à la conclusion que la réforme réduirait les montants reçus de 13 % pour les hommes et de 9 % pour les femmes. Il affirmait alors que « l'incidence relative de la réforme sur les femmes sera plus faible que dans le cas des hommes » (DRHC, 1996, p. 23). Toutefois, ce rapport négligeait de souligner que l'impact sur les hommes serait surtout de réduire le montant des prestations des mieux rémunérés, alors que pour les femmes la réforme aurait pour effet, d'une part, d'exclure un plus grand nombre d'entre elles et, d'autre part, de réduire des prestations déjà plus faibles que celles des hommes.

L'étude de Kuhn (2000) arrivait à la conclusion que la réforme allait accroître la proportion des personnes travaillant à temps partiel qui seraient admissibles au régime. Toutefois, cette recherche comportait une faille méthodologique. Son échantillon était constitué des personnes qui avaient fait une demande de prestations et ne tenait pas compte de toutes les personnes qui avaient perdu leur emploi mais, ayant travaillé à temps partiel, savaient qu'elles n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures pour se rendre admissibles et, donc, n'ont pas déposé de demande.

L'affaire Lesiuk

Il y a déjà eu au moins une contestation de l'utilisation des heures d'emploi assurable comme critère d'admissibilité à l'assurance-emploi. En 2003, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de Kelly Lesiuk qui prétendait que l'exigence d'avoir effectué 700 heures de travail assurable en fonction du taux de chômage dans sa région discriminait « contre les femmes, eu égard à leurs responsabilités parentales ». Madame Lesiuk avait effectué 667 heures et devait arrêter de travailler en raison d'une grossesse¹¹. Le juge-arbitre avait donné raison à Kelly Lesiuk, jugeant que les conditions d'admissibilité contrevenaient à l'article 15(1) de la *Charte* parce que :

[...] la norme d'admissibilité fondée sur le nombre moyen d'heures travaillées par semaine avait un effet distinct sur les prestataires exerçant des responsabilités parentales. Il n'y avait pas de lien rationnel avec l'objectif d'assurer les bénéficiaires de l'assurance-emploi présentant un niveau minimum d'appartenance au marché du travail.

La Cour d'appel a annulé la décision du juge-arbitre en s'appuyant sur les arguments suivants :

Le régime d'assurance-emploi est un régime contributif. La défenderesse voulait l'élimination ou la réduction substantielle des conditions d'admissibilité, sans offrir de paramètres pour l'avenir. Des revendications semblables pourraient être faites par d'autres (minorités visibles, personnes handicapées). Les lois qui confèrent une protection sociale entraînent une différence de traitement. Insuffisance de la preuve statistique. La demanderesse fait partie d'un très petit sous-ensemble de travailleurs qui ont perdu quelque chose dans le nouveau régime d'assurance-emploi. La Cour a effectué une analyse selon l'art. 15 de la *Charte*, en considérant les facteurs contextuels, pour conclure que les conditions d'admissibilité constituent un instrument administratif nécessaire dans un régime viable d'assurance par cotisations, et qu'elles n'entraînent pas une perte de dignité. Le texte législatif répondait à un objectif urgent et réel. Il existe un lien rationnel entre les objectifs du législateur et les dispositions contestées. Seuil minimum visant à prévenir les travailleurs ne montrant guère d'attachement à un travail rémunéré de recourir d'une manière habituelle à l'assurance-emploi, à éliminer les stimulants qui encourageaient les employeurs à créer des emplois à temps partiel pour se dispenser de verser des contributions au régime, enfin à instituer un régime viable sur le plan budgétaire, dans lequel les prestations seraient en rapport avec les cotisations. La loi établit un programme complexe, et l'exigence d'un nombre minimum d'heures donnant droit à des prestations fait partie intégrante du régime d'assurance. L'absence d'un seuil modifierait la nature de ce programme et en ferait un programme d'aide sociale.

¹¹ *Canada (Procureur général) c. Lesiuk* (C.A.), 2003 CAF 3 [2003] 2 C.F. 697. Les citations sont tirées du résumé.

À mon avis, l'erreur de madame Lesiuk a été de contester le nombre d'heures exigé pour se qualifier à l'assurance-emploi et non pas l'utilisation des heures plutôt que les semaines de travail ou, à la rigueur, les jours de travail. La Cour d'appel a interprété l'argument de madame Lesiuk comme une demande de ne pas fixer une durée minimale de travail pour être admissible, règle qu'elle jugeait nécessaire dans un régime d'assurance contributif.

Ici, je prétends que c'est le fait d'utiliser les heures comme critère pour établir l'admissibilité et la durée des prestations qui est discriminatoire à l'égard des personnes qui travaillent à temps partiel, très majoritairement les femmes, et cela, quel que soit le nombre d'heures fixé. Le juge-arbitre, qui avait donné raison à madame Lesiuk, faisait essentiellement la même analyse en reconnaissant que ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales :

Une norme d'admissibilité qui est fondée sur le nombre moyen d'heures travaillées chaque semaine par les travailleurs canadiens n'a pas le même effet sur ceux et celles qui, en raison de responsabilités parentales et familiales, trouvent difficile, voire impossible, de respecter cette norme. En général, la femme est défavorisée parce que les hommes travaillent, en moyenne, 39 heures par semaine dans un emploi rémunéré, tandis que les femmes travaillent, en moyenne, 30 heures seulement. Les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi sont fondées sur 35 heures de travail par semaine, ce qui défavorise les femmes. Par ailleurs, la preuve indiquait que les femmes continuent d'exécuter les deux tiers du travail non rémunéré, ce qui leur laisse moins d'heures à consacrer à un emploi rémunéré.

[....]

La preuve qui a été produite devant moi me convainc que le fait de vivre une relation parent-enfant est un motif analogue à ceux qui sont énumérés au paragraphe 15(1). La qualité parentale est centrale à l'identité d'une personne et à sa personnalité ; c'est une situation qui est immuable. Il est vrai que la situation changera lorsque les enfants n'auront plus besoin de quelqu'un pour prendre soin d'eux, mais cela ne change rien au fait que leur situation est immuable jusqu'à ce que cela se produise. La qualité de parent et de principale responsable du soin des enfants de l'appelante en est une que le gouvernement ne peut légitimement s'attendre qu'elle change pour avoir droit à l'égalité de traitement garantie par la loi. La mère qui travaille à temps partiel pour pouvoir assumer ses responsabilités parentales ne devrait pas être moins protégée par l'assurance-emploi pour ce motif.

Les conditions d'admissibilité abaissent la dignité fondamentale des femmes, qui prédominent dans la main-d'œuvre à temps partiel, parce qu'elles doivent travailler des périodes plus longues que les travailleurs à temps plein pour attester leur appartenance au marché du travail (résumé de la décision du juge-arbitre dans *Canada c. Lesiuk*, 2003).

Soulignons aussi que, même si l'admissibilité aux prestations et leur durée sont fonction des heures travaillées, les cotisations et le montant des prestations sont toujours basés sur les gains hebdomadaires assurables. Ainsi, un même dollar de cotisation donne proportionnellement moins de chances d'obtenir des prestations s'il résulte d'un travail à temps partiel que s'il résulte d'une semaine de travail avec de longues heures. Même un dollar de cotisation pour une semaine de 35 heures donne droit à moins de prestations que si le travail s'effectue à raison de 40 heures par semaine ou davantage. Pour l'année 2011-2012, la Commission de l'assurance-emploi rapporte que le ratio prestations régulières-cotisations était de 0,6 pour les femmes et de 0,8 pour les hommes (CAEC, 2013, p. 217).

Deux exemples chiffrés aideront à mieux saisir cet argument, comme on peut les voir à la page suivante.

Exemple 1 : Même nombre d'heures de travail, mais Nathalie travaille à temps partiel et Stéphane, à temps plein.

*Stéphane et Nathalie – dans une région où le taux de chômage est de 9,3 %
Exemple : Montréal en mars 2012*

Il faut 560 heures pour se qualifier pour les prestations.

Stéphane travaille 20 semaines x 40 heures par semaine, pour un total de **800 heures**

Nathalie travaille 40 semaines x 20 heures par semaine, pour un total de **800 heures**.

Les deux gagnent 15 \$ l'heure : Stéphane gagne 600 \$ par semaine et Nathalie 300 \$.

Stéphane a droit à 330 \$ pendant 23 semaines, pour un total de 7 590 \$.

Nathalie, qui a cotisé le même montant et a travaillé deux fois plus longtemps, a droit à 165 \$ pendant 23 semaines, pour un total de 3 795 \$, moitié moins.

En 1995, Stéphane aurait eu droit à 22 semaines à 330 \$ par semaine : 7 260 \$

Nathalie aurait eu droit à 32 semaines à 165 \$ ou 5 280 \$ au total.

Si Nathalie (ou Stéphane) est assujettie à la règle DEREMPA, elle n'aura pas droit à des prestations, n'ayant pas travaillé 910 heures durant l'année de référence.

En d'autres mots, pour un même effort de travail, défini en termes d'heures mais étalés sur davantage de semaines, Nathalie, qui a travaillé deux fois plus de semaines que Stéphane, reçoit la moitié moins de prestations.

Exemple 2 : Même nombre de semaines de travail, mais Émilie effectue 30 heures par semaine et Paul, 40 heures par semaine.

*Paul et Émilie – dans une région où le taux de chômage est de 7,6 %
Exemple : Centre de l'Ontario en mars 2012*

Il faut 630 heures pour se qualifier pour les prestations.

Paul travaille **20 semaines** x 40 heures par semaine, pour un total de 800 heures

Émilie travaille **20 semaines** x 30 heures par semaine, pour un total de 600 heures.

Les deux gagnent 15 \$ l'heure : Paul gagne 600 \$ par semaine et Émilie 450 \$.

Paul a droit à 330 \$ pendant 19 semaines pour un total de 6 270 \$.

Émilie, qui a travaillé le même nombre de semaines, n'a droit à aucune prestation.

En 1995, les deux auraient eu droit à 18 semaines de prestations, Paul à 330 \$ et Émilie à 247,50 \$, des prestations proportionnelles à leurs gains respectifs.

En 1989, avant les coupures en série des années 1990, les deux auraient eu droit à 36 semaines avec un taux de remplacement de 60 % : Paul aurait reçu 360 \$ et Émilie 270 \$.

Dans ce cas, les deux ont travaillé le même nombre de semaines, mais Émilie n'a effectué que 30 heures par semaine, travail à temps plein selon les définitions de Statistique Canada. Paul, qui a travaillé 40 heures par semaine a droit à 19 semaines de prestations, alors qu'Émilie n'a droit à rien.

Le tableau 1 illustre le fait que, dans les deux exemples, les femmes ont perdu des droits par rapport à la situation d'avant la réforme de 1996, alors que les deux hommes reçoivent davantage. Ainsi, pour les 800 mêmes heures de travail, Stéphane a gagné 330 \$ en prestations et le ratio des prestations aux gains a augmenté, passant de 60,1 % à 63,3 %. Paul a aussi gagné 330 \$ et son ratio a augmenté, de 49,5 % à 52,3 %. Par contre, Nathalie a perdu 1 485 \$ et son ratio a diminué, passant de 44,0 % à 31,6 %. Quant à Émilie, elle a perdu l'ensemble de ses 4 455 \$ en prestations. Avant la réforme, le ratio entre ses prestations et ses gains était de 49,5 %, le même niveau que Paul, puisque les deux ont travaillé le même nombre de semaines. Après la réforme, son le ratio était de 0 %.

Tableau 1 : Ratio entre les prestations reçues et les gains cotisés avant et après la réforme de 1996 selon deux exemples concernant le nombre d'heures travaillées par semaine

	Gains cotisés	Prestations reçues	Ratio prestations/gains
Stéphane : 800 heures de travail à 40 heures par semaine			
Avant la réforme	12 000 \$	7 260 \$	60,1 %
Après la réforme	12 000 \$	7 590 \$	63,3 %
Nathalie : 800 heures de travail à 20 heures par semaine			
Avant la réforme	12 000 \$	5 280 \$	44,0 %
Après la réforme	12 000 \$	3 795 \$	31,6 %
Paul : 800 heures de travail à 40 heures par semaine			
Avant la réforme	12 000 \$	5 940 \$	49,5 %
Après la réforme	12 000 \$	6 270 \$	52,3 %
Émilie : 600 heures de travail à 30 heures par semaine			
Avant la réforme	9 000 \$	4 455 \$	49,5 %
Après la réforme	9 000 \$	0	0 %

Rappelons qu'en 2014 les femmes constituaient 65 % de toutes les personnes travaillant à temps partiel et 72 % de celles âgées de 25 à 54 ans. La moyenne des heures habituellement travaillées était de 33,5 pour les femmes, comparativement à 39,3 pour les hommes¹². Green et Riddell (2000 : 2) résument les effets de la réforme de 1997 de la façon suivante :

Le passage d'un régime fondé sur les semaines à un système de calcul fondé sur les heures a eu pour effet de répartir le nombre de semaines de prestations au

¹² Les pourcentages des personnes travaillant à temps partiel viennent de Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0002, les données sur les heures habituellement travaillées, de CANSIM, tableau 282-0016, tous les chiffres étant tirés de l'Enquête sur la population active.

profit des travailleurs saisonniers, en général des hommes, qui font de nombreuses heures, au détriment des travailleurs ayant un emploi pendant une partie de l'année ou qui occupent un poste à temps partiel, soit en majorité des femmes.

C'est aussi la conclusion de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, qui indique qu'en 2011 le taux d'« éligibilité¹³ » aux prestations des personnes qui avaient travaillé à temps partiel était de 33,4 %, comparativement à 88,5 % pour les personnes ayant travaillé à temps plein. Le taux était de 54,9 % pour les personnes dont l'emploi à temps partiel était permanent, de 68,3 % pour les personnes ayant occupé un emploi temporaire, de 60,0 % pour un emploi temporaire non saisonnier, mais de 81,2 % pour un emploi temporaire saisonnier (CAEC, 2013, p. 47).

Le tableau 2 montre qu'en 2014 les femmes représentaient 50 % de la population travaillant à salaire et donc des personnes salariées cotisant à l'assurance-emploi. De même, elles constituent 39 % des personnes en chômage, mais seulement 35 % des personnes recevant des prestations régulières, un ratio qui s'est détérioré depuis 1995 quand leur pourcentage de 42 % de personnes recevant des prestations était comparable à leur pourcentage des personnes en chômage.

Tableau 2 : Pourcentage des femmes dans certains groupes de la population active, Québec, 1995, 2005 et 2012

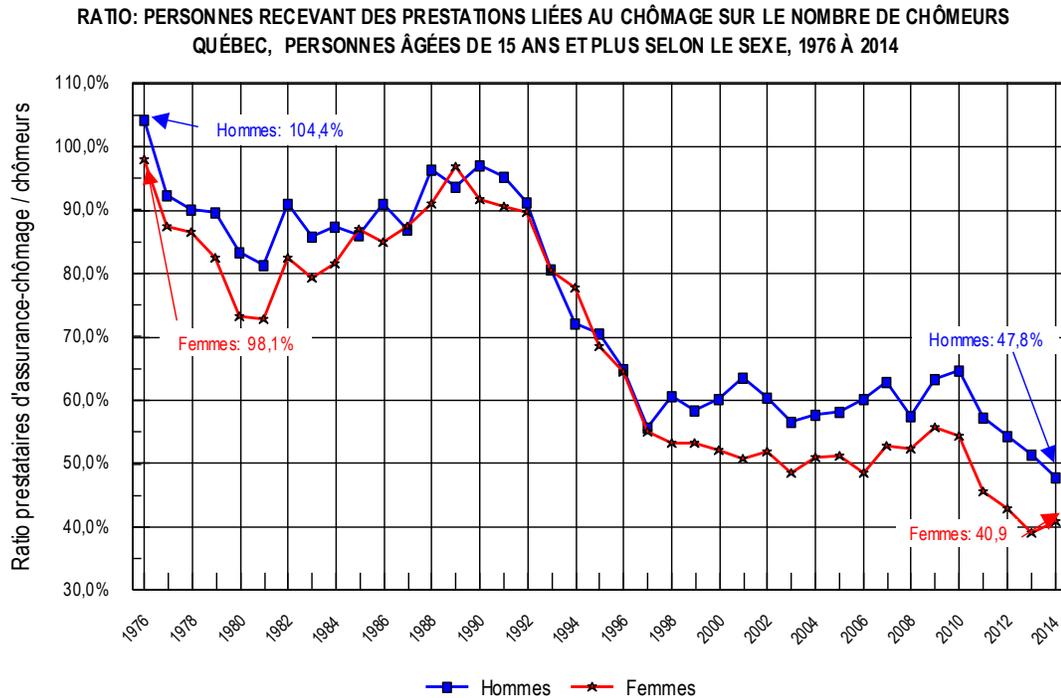
	1995	2005	2014
Pourcentage des personnes employées couvertes par l'assurance-emploi	47 %	49 %	50 %
Pourcentage des personnes en chômage	43 %	42 %	39 %
Pourcentage des personnes recevant des prestations régulières	42 %	39 %	35 %

Source : CANSIM, tableaux 282-0012, 282-0002 et 276-0021.

¹³ Nous employons ici le terme « éligibilité », considéré comme un anglicisme par l'Office québécois de la langue française (voir www.granddictionnaire.com/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=501266), car c'est le mot qu'utilise la Commission de l'assurance-emploi, au lieu d'« admissibilité ».

La figure 1 illustre l'évolution du ratio entre le nombre de personnes recevant des prestations liées au chômage (en excluant les prestations spéciales) et le nombre de personnes comptées comme étant en chômage d'après l'Enquête sur la population active de Statistique Canada¹⁴.

Figure 1 :



Source: Statistique Canada, Prestataires : CANSIM, tableaux 276-0001 et 276-0020; Chômeurs : CANSIM, tableau 282-0002.

Les prestations liées au chômage incluent les prestations ordinaires, de formation, de pêche, de création de travail, d'aide au travail indépendant et de travail partagé.

¹⁴ DRHC insiste sur le fait que ce ratio est trompeur, parce que bon nombre de personnes comptées comme étant en chômage ne sont pas admissibles aux prestations, non pas à cause des critères d'admissibilité trop sévères, mais plutôt parce qu'elles n'ont pas occupé un emploi assuré auparavant ou parce qu'elles ont quitté leur emploi antérieur « sans motif valable » ou ont été congédiées pour cause. Toutefois, il n'existe pas de données différenciées selon le sexe qui permettent de mesurer autrement l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi sur une longue période. Nos analyses sur des données partielles indiquent que les tendances auraient été les mêmes, bien que les niveaux d'admissibilité soient différents selon la mesure utilisée.

Entre 1976 et 1984, les hommes en chômage étaient plus susceptibles de recevoir des prestations que les femmes¹⁵. Entre 1985 et 1997, le ratio entre les prestataires et les personnes en chômage était à peu près le même pour les deux sexes, mais il variait selon la conjoncture et les paramètres du programme. Entre 1990 et 1997, des compressions répétées dans le programme ont grandement réduit l'accès aux prestations autant pour les hommes que pour les femmes.

Par contre, depuis la réforme de 1997, les hommes ont réussi à maintenir, ou ont même augmenté légèrement, leur taux d'admissibilité, du moins jusqu'en 2010. Le taux des femmes a diminué, avec une légère remontée entre 2006 et 2010. En conséquence, un écart entre les femmes et les hommes s'est creusé, atteignant plus de 12 points de pourcentage certaines années. Depuis 2010, le rapport entre prestataires réguliers et chômeurs a chuté de 17 points de pourcentage pour les hommes et de 14 points pour les femmes. En 2014, l'écart entre les femmes et les hommes était de 7 points de pourcentage.

Les coupures de 2012 et 2013

À la suite du budget de 2012, le gouvernement Harper a adopté une réforme de l'assurance-emploi dont certaines dispositions sont entrées en vigueur en 2012 et d'autres en 2013 (Ministre des Finances du Canada, 2012 : 166-170). Dans la section précédente, nous avons démontré qu'il y a eu un écart marqué entre l'impact de la réforme de 1996 sur les hommes et celui sur les femmes. Les développements depuis 2010, notamment les mesures adoptées en 2012, ont déjà grandement restreint l'accès aux prestations pour les deux sexes. Ici, nous avançons que les nouvelles mesures vont réduire encore plus l'accès des femmes aux prestations et les montants qu'elles pourraient recevoir, notamment parce qu'elles travaillent plus souvent dans des emplois temporaires et parce que l'obligation d'accepter un emploi à plus faible salaire risque de les amener plus rapidement au salaire minimum.

Un « emploi convenable » défini différemment selon trois catégories de prestataires

Parmi les nouvelles mesures, celle qui a attiré le plus d'attention a pris la forme d'une révision de la réglementation concernant la définition d'un « emploi convenable », mesure qui véhicule à nouveau des préjugés quant aux causes pour lesquelles les personnes se retrouvent fréquemment en situation de chômage. La nouvelle réglementation divise les prestataires en trois catégories : les travailleurs de longue date, les prestataires fréquents et les prestataires occasionnels. Tous sont obligés d'accepter un salaire plus faible que celui de leur dernier emploi après un certain délai et cela, dans un rayonnement d'une heure de

¹⁵ Dans les années 1970, il était fréquent d'observer un ratio supérieur à 100 %, entre autres parce que le régime d'assurance-chômage était très généreux, exigeant seulement huit semaines de travail pour devenir admissibles et prévoyant des prolongations de la durée des prestations lorsque le taux de chômage national était supérieur à 4 % ou que le taux de chômage régional était supérieur au taux national. De plus, à l'époque, une personne pouvait recevoir des prestations sans être comptée comme chômeuse ou chômeur lorsqu'elle répondait à Statistique Canada qu'elle n'avait pas cherché un emploi, croyant qu'il n'y avait pas d'emplois dans sa région dans son secteur. Les personnes qui travaillent à temps partiel, tout en recevant des prestations, ne sont pas comptées comme chômeuses non plus.

route de leur domicile (davantage dans certains cas). Toutefois, les prestataires fréquents n'ont que six semaines pour trouver un emploi qui paie au moins 80 % de leur salaire antérieur ; par la suite, ils doivent accepter n'importe quel emploi payant au moins 70 % de ce salaire de référence¹⁶.

Ces écarts annoncés quant au taux horaire sont supérieurs à ce qui a été déjà jugé comme un changement important des conditions de travail et justifiant potentiellement le départ de son emploi selon la jurisprudence¹⁷.

Notons aussi qu'il peut être plus difficile pour les femmes de se faire qualifier de travailleuses de longue date que ça ne l'est pour les hommes d'obtenir un statut équivalent, étant donné qu'il faut avoir gagné 30 % du maximum des gains admissibles pendant sept des dix dernières années (l'équivalent de 14 850 \$ en 2015).

Soulignons également que les femmes qui réussissent à pénétrer dans les bastions masculins à caractère saisonnier comme la construction sont généralement les premières mises à pied et, donc, à plus grand risque d'être classées comme prestataires fréquentes. Selon les nouvelles règles obligeant les prestataires à prendre un « emploi convenable » rapidement, elles seront plus susceptibles d'être refoulées dans des emplois traditionnellement féminins comme le commerce de détail, la restauration ou les manufactures à prédominance féminine.

Travailler tout en recevant des prestations

Une deuxième mesure vise à inciter les gens à travailler en même temps qu'ils reçoivent des prestations. Jusqu'en août 2012, le projet-pilote n° 17 permettait aux prestataires de toutes les régions de gagner le plus élevé des deux montants, 40 % de la prestation ou 75 \$ par semaine, sans réduction de la prestation. Le nouveau projet-pilote, n° 18, en vigueur du 5 août 2012 au 1^{er} août 2015, permet à une personne de garder 0,50 \$ pour chaque 1 \$ gagné jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM) sur laquelle ses prestations étaient calculées, mais sans minimum¹⁸.

Laquelle des deux formules est la plus intéressante ? Selon l'ancienne règle, le prestataire pouvait garder 22 % (40 % du taux de remplacement du salaire de 55 %) de la RHM. Avec la nouvelle règle, cette personne peut en garder 50 %. Pour que la nouvelle règle permette une augmentation du revenu, il faut que les gains soient d'au moins 150 \$ (à cause du minimum de 75 \$ dans l'ancienne règle) et qu'ils représentent au moins 44 % (deux fois 22 %) de la RHM sur laquelle les prestations ont été basées. Puisque les emplois secondaires disponibles pour les femmes en chômage offrent moins de 150 \$ par semaine plus souvent que ce n'est le cas pour les emplois disponibles pour les hommes, il n'est pas évident que la nouvelle formule sera intéressante pour elles. De plus, si les gains pendant la

¹⁶ Voir Valentini, ce numéro, pour une discussion approfondie de la nouvelle définition de l'emploi convenable.

¹⁷ Voir entre autres *Ginette Montreuil*, C.A.F. A-868-96/CUB 35779. Dans ce cas, la Cour d'appel a statué qu'une baisse de salaire de 25 % était un motif valable pour quitter un emploi. Voir aussi Valentini, ce numéro.

¹⁸ La règle générale qui est affectée par ces projets-pilotes permet de garder seulement 25 % des prestations, avec un minimum de 50 \$ (CAEC, 2012, p. 211).

période de prestations fluctuent d'une semaine à l'autre, le prestataire sera probablement perdant.

Ces deux mesures auront pour effet de forcer les personnes en situation de chômage, même « occasionnel », à accepter des salaires de plus en plus faibles, dans des emplois à temps partiel ou précaires, et possiblement éloignés de leur domicile. Les femmes, qui reçoivent déjà les salaires les plus faibles, pourront se retrouver au salaire minimum très rapidement. Ces pressions risquent d'entraîner l'ensemble des salaires du pays vers le bas.

Fin de la prolongation de la période de prestations dans les régions à chômage élevé

En septembre 2012 a pris fin le projet-pilote n° 15 qui augmentait de 5 semaines le nombre de semaines de prestations dans les régions ayant un taux de chômage de 8 % ou plus, jusqu'à un maximum de 45 semaines de prestations. En 2010-2011, 36 610 femmes et 59 900 hommes ont bénéficié d'au moins une semaine de prestations supplémentaires, mais ces femmes représentaient 37,6 % des bénéficiaires de prestations régulières dans les régions concernées, comparativement à 27,2 % des hommes (CAEC, 2013, p. 64-65). Il n'est pas étonnant que les femmes aient plus souvent besoin de semaines supplémentaires étant donné qu'en moyenne, pour le même nombre d'heures de travail, elles ont droit à moins de semaines de prestations.

Visa les hommes, tua les femmes

Comme c'était le cas dans les discussions qui ont précédé la réforme de 1997, le discours gouvernemental laisse entendre que la réforme de 2012-2013 vise surtout les travailleurs saisonniers, majoritairement des hommes, afin de les inciter à chercher plus intensivement des emplois secondaires pendant la basse saison au lieu de « profiter des prestations d'assurance-emploi¹⁹ ».

Le tableau 3 présente certaines données sur la participation des femmes au marché du travail qui suggèrent que les femmes seront aussi touchées, sinon plus, que les hommes par les nouvelles mesures. En effet, chez les personnes âgées de 25 à 54 ans (donc en excluant la plupart des étudiants), plus de 70 % des personnes occupant un emploi saisonnier sont des hommes : 2,5 % des hommes et 1,0 % des femmes. Toutefois, au total, 10,7 % des femmes, comparativement à 9,5 % des hommes, occupent un emploi temporaire (incluant les emplois saisonniers) et seront particulièrement touchées par les nouvelles mesures aussi.

¹⁹ Voir les notes d'allocation de Diane Finley, ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, le 24 mai 2012.

Tableau 3 : Quelques données sur la participation au marché du travail et au régime d'assurance-emploi, selon le sexe, population âgée de 25 à 54 ans, Canada, 2013

	Femmes	Hommes
Taux d'activité	82,5 %	90,7 %
Taux de chômage officiel	5,6 %	6,1 %
Taux de chômage alternatif	8,8 %	7,9 %
Heures moyennes effectivement travaillées	31,1 h	38,7 h
Emploi permanent	89,3 %	90,5 %
Emploi temporaire, <i>dont</i>	10,7 %	9,5 %
Saisonnier	1,0 %	2,5 %
À terme ou à contrat	7,1 %	5,8 %
Occasionnel	2,5 %	1,2 %
Autre emploi temporaire	0,1 %	0,1 %
Pourcentage travaillant à temps partiel	19,1 %	5,6 %
Salaire horaire moyen	24,10 \$	28,01 \$
Salaire hebdomadaire moyen	850,50 \$	1112,50 \$
Prestation hebdomadaire moyenne régulière (2012)	347 \$	408 \$
Pourcentage touchant le supplément familial (2012)	9,2 %	2,2 %
Durée moyenne de chômage (semaines)	22,8	23,7
Travail pendant une période de prestations (2011)	58,5 %	54,1 %
Pourcentage des prestataires réguliers ayant épuisé leurs semaines de prestations (2011)	31,8 %	27,9 %
Ratio prestations régulières – cotisations (2010)	0,6	0,8

Sources : CANSIM, tableaux 282-0002 (taux d'activité et % à temps partiel), 282-0086 (taux de chômage officiel et alternatif), 282-0018 (heures moyennes), 282-0080 (emploi permanent ou temporaire), 282-0048 (durée du chômage), 282-0070 (salaires), et *Rapport de contrôle et d'évaluation 2012* de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (toutes les autres lignes du tableau).

Alors que le taux de chômage officiel des femmes est plus faible que celui des hommes (5,6 % contre 6,1 % en 2013), Statistique Canada publie des données sur des mesures alternatives du chômage. Lorsqu'on tient compte d'autres facteurs comme les personnes découragées, les personnes qui s'attendent à intégrer un emploi dans les prochaines semaines (et, donc, qui n'ont pas cherché activement et ne sont pas comptées comme en chômage par Statistique Canada) ainsi que l'équivalent temps plein pour les personnes travaillant à temps partiel de façon involontaire, le taux de chômage des femmes (8,8 %) est supérieur à celui des hommes (7,9 %). Les femmes sont particulièrement touchées par le travail à temps partiel involontaire, ce qui, comme nous l'avons déjà démontré, a aussi pour effet de rendre plus difficile l'accès aux prestations.

Ce tableau confirme également que les femmes travaillent moins d'heures en moyenne que les hommes et que leurs salaires horaires sont inférieurs de 14 % à ceux des hommes. En ce qui a trait au salaire hebdomadaire moyen qui sert pour calculer des prestations, l'écart est de 24 %. Sans surprise, la prestation moyenne régulière des femmes est inférieure de 15 % à celle des hommes. L'écart des prestations est moins grand que celui des salaires, parce que les salaires des hommes dépassent plus souvent le maximum des gains assurables. De plus, en raison de leurs revenus faibles, les femmes sont quatre fois plus susceptibles de toucher le supplément familial que les hommes.

Notons également que les femmes (58,5 %) sont plus nombreuses que les hommes (54,1 %) à travailler durant une période de prestations. Elles sont plus susceptibles d'épuiser leurs prestations (31,8 % contre 27,9 %), même si la durée du chômage est plus courte (22,8 semaines, comparativement à 23,7), conséquences très probables de leurs revenus plus faibles et de leur taux d'admissibilité moindre. Comme nous l'avons vu, le ratio de prestations régulières aux cotisations versées était de 0,6 pour les femmes, comparativement à 0,8 pour les hommes en 2010.

Le taux d'admissibilité aux prestations des femmes a chuté, passant de 84,4 % en 2010 à 77,0 % en 2011, soit une diminution de 7,4 points de pourcentage. Au cours de la même période, celui des hommes a diminué, de 83,6 % à 79,4 %, soit une baisse moins marquée de 4,2 points de pourcentage. Le rapport de la Commission de l'assurance-emploi (CAEC, 2013, p. 49) propose l'explication suivante :

[...] les écarts entre les hommes et les femmes au chapitre de l'éligibilité témoignent des différences dans les caractéristiques observées au niveau de l'emploi pour les deux sexes. Les hommes sont plus nombreux à occuper un emploi à temps plein et/ou permanent que les femmes, qui tendent à être surreprésentées parmi les travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel et/ou temporaire. Une étude récente a révélé que les écarts entre les hommes et les femmes au chapitre du taux d'éligibilité – s'expliquent peut-être par la proportion plus élevée de femmes dont la cession d'emploi n'était pas conforme²⁰.

On peut aussi se demander si, dans les faits, les réformes formellement entrées en vigueur en 2012 n'ont pas déjà été appliquées par le biais de directives internes dès 2011 (Bourgault-Côté, 1^{er} février 2013). Déjà, en 2010-2011, plus de 60 % des personnes recevant des prestations régulières dans les Maritimes et au Québec travaillaient en même temps qu'elles recevaient des prestations, comparativement à moins de 51,5 % dans les autres provinces et territoires et à seulement 44,2 % en Alberta (CAEC, 2013, p. 211).

Sur l'ensemble des montants versés à des personnes considérées comme travailleuses saisonnières en 2011-2012, 38,4 % de la somme allait aux provinces maritimes et 33,8 % au Québec, comparativement à 19,3 % pour l'ensemble des prestations aux Maritimes et

²⁰ Le résumé du rapport, « L'assurance-emploi (a.-e.) et les groupes socioéconomiques clés », à la page 253, suggère que cette dernière phrase renvoie au fait qu'une grande proportion de femmes ont quitté leur emploi « sans motif acceptable » et qu'un grand nombre de jeunes et de chefs de familles monoparentales ont quitté leur emploi pour retourner aux études.

29,4 % au Québec. À l'intérieur du Québec, on peut s'attendre à ce que ce soient aux personnes travaillant dans les régions ressources, notamment la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, déjà la région la plus défavorisée sur le plan économique, que la réforme fera le plus de dommages. De plus, dans les régions ressources, il y a généralement moins d'emplois susceptibles de remplacer le travail saisonnier pour les femmes (Rose, 2013 : 79-80).

UN MOT SUR LES PRESTATIONS SPECIALES

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012 affirme que « [l]e recours aux prestations de revenu de l'assurance-emploi était semblable chez les hommes et les femmes, selon le ratio prestations-cotisations rajusté pour les prestations de revenu, qui était de 1,0 chez les deux sexes » (CAEC 2013 : 31). Par ailleurs, « [...] les hommes (1,2) étaient des bénéficiaires nets en 2010, [...] selon leurs ratios rajustés prestations-cotisations pour les prestations d'assurance-emploi régulières. [...] Les femmes (0,8) étaient des cotisants nets au régime d'assurance-emploi en 2010 si on tient compte uniquement des prestations régulières » (CAEC, 2013 : 70).

En effet, les femmes reçoivent la majorité des prestations spéciales, notamment les prestations de maternité, parentales et de soignant. En 2014, elles représentaient aussi 53 % des bénéficiaires des prestations de maladie²¹. Il est également vrai que les principales améliorations du régime d'assurance-chômage-emploi depuis 1970 ont porté sur les prestations spéciales. Les prestations de maternité datent de 1971, les prestations d'adoption de 1984, les prestations parentales de 1990 et leur extension à 35 semaines, de 2001. Les prestations de soignant ont été créées en 2004. Depuis juin 2013, les parents d'un enfant gravement malade sont admissibles à une nouvelle prestation pendant un maximum de 35 semaines et la durée des prestations de soignant passera de 6 à 26 semaines à partir du 3 janvier 2016.²²

Ici, nous avançons que la présence dominante des femmes en ce qui concerne les prestations spéciales ne compense en rien leur sous-représentation en ce qui a trait aux prestations régulières. De plus, en écho à l'affaire Bliss des années 1970, nous constatons qu'il y a toujours interférence entre le droit aux prestations spéciales et le droit aux prestations liées au chômage.

Aujourd'hui encore, l'article 10(2) de la Loi sur l'assurance-emploi limite la période de prestations à 52 semaines, incluant les deux semaines de carence. En apparence neutre, l'article 10(2) touche presque exclusivement les femmes. Pour qu'un homme puisse recevoir 50 semaines de prestations spéciales, il faut qu'il reçoive 15 semaines de prestations de maladie plus 35 semaines de prestations parentales ou des prestations de soignant, ce qui est très rare. À l'opposé, il est fréquent qu'une femme reçoive 50 semaines de prestations spéciales en combinant les prestations de maternité et les prestations parentales. Si, en plus, la femme a eu des complications pendant sa grossesse ou la période

²¹ Statistique Canada, CANSIM, tableau 276-0020.

²² *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015 (L.C. 2015, ch. 36)*, section 4.

postnatale ou que le bébé est malade, elle a peut-être eu besoin de prestations de maladie ou de soignant aussi²³.

Constatons également qu'il faut avoir accumulé 600 heures de travail pour être admissible aux prestations spéciales, alors qu'avant 1997 on demandait 20 semaines de travail avec un minimum de 15 heures par semaine. Cela signifie que, dans les régions à faible chômage, les exigences sont plus strictes pour avoir droit aux prestations spéciales que pour recevoir les prestations régulières, règle questionnée par le mouvement féministe. Ce mouvement a aussi souvent contesté le fait que les prestations spéciales sont assujetties aux règles qui visent à encourager les prestataires réguliers à retourner rapidement au travail, notamment les deux semaines de carence et les réductions répétées du taux de remplacement du revenu.

Ces restrictions sont déjà problématiques dans un programme d'assurance-emploi qui vise à assurer une continuité du revenu aux personnes qui sont les victimes des aléas d'un système industriel. Elles le sont doublement dans le cas des prestations spéciales dont l'objectif est de maintenir le niveau de revenu dans une situation où l'on ne souhaite pas que les prestataires retournent immédiatement au travail. En contraste, dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), il n'y a pas de période de carence, le critère d'admissibilité est d'avoir gagné 2 000 \$ au cours de l'année précédente (moins de 200 heures au salaire minimum), la durée des prestations est plus longue, le taux de remplacement plus élevé et la méthode de calcul de la rémunération assurable plus souple.

En 1997, le gouvernement du Québec a annoncé son intention de mettre sur pied un régime québécois d'assurance parentale, mais le gouvernement fédéral sous Jean Chrétien a refusé de permettre que le Québec se retire de cette partie de l'assurance-emploi, moyennant une réduction des taux de cotisation, comme le permet l'article 69(2) de la Loi. Donc, en 2002, le Québec a fait un renvoi à la Cour d'appel pour savoir si le gouvernement fédéral avait compétence en matière de prestations de maternité et parentales, prétendant qu'il s'agit d'une question de propriété et de droits civils, matière pour laquelle les provinces ont la compétence exclusive²⁴. Lorsque la Cour d'appel a accueilli l'argument du Québec, le procureur général du Canada a fait appel à la Cour suprême. Celle-ci a infirmé l'arrêt de la Cour d'appel en décidant que l'inclusion des prestations de maternité et parentales constitue « une extension nécessaire du régime d'assurance-chômage²⁵ ».

Bref, si les prestations spéciales faisaient l'objet d'un régime distinct de l'assurance-emploi ou si elles relevaient des provinces comme l'a prétendu le Québec, on éliminerait une autre source de discrimination à l'égard des femmes. Le fait de recevoir ces prestations n'affecterait pas le droit de recevoir des prestations de chômage et les paramètres des prestations spéciales seraient adaptés à leurs objectifs au lieu d'être modelés sur ceux des prestations de chômage.

²³ L'article 10(13) permet de prolonger la période de prestations au-delà des 52 semaines afin de permettre à une personne de toucher d'autres prestations spéciales, pour autant que la période totale ne dépasse pas 104 semaines (art. 10(14)).

²⁴ *Loi constitutionnelle de 1867*, art. 91(2A), 92(13), 92(16). C'est l'article 91(2A) qui accorde la compétence exclusive en matière d'assurance-chômage au parlement du Canada.

²⁵ Cour suprême du Canada, 2005. Renvoi relatif à la *Loi sur l'assurance-emploi* (Can.) art. 22 et 23, 2005 CSC 56.

QUELQUES MOTS DE CONCLUSION

Historiquement, les régimes d'assurance sociale, notamment les régimes d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'assurance-chômage et les régimes de pensions, ont été créés pour assurer une continuité du revenu aux hommes lors d'un événement qui interrompt leurs gains de travail. Financées par des cotisations, les prestations sont fonction du salaire assuré et considérées comme un droit. Certains de ces régimes, notamment l'indemnisation des accidents et maladies du travail et les Régimes de rentes du Québec et de pensions du Canada (RRQ/RPC), prévoient des prestations pour les veuves²⁶ et les orphelins, ce qui traduit la présomption que les femmes sont dépendantes d'un homme. Peu généreuses, ces rentes ont quand même l'avantage, comparativement à l'assistance, de ne pas être réduites lorsque la bénéficiaire reçoit d'autres revenus. Pour diverses raisons, les gouvernements cherchent à les abolir ou à les rendre temporaires sans offrir d'autres mesures pour tenir compte du travail non rémunéré, socialement utile, effectué majoritairement par les femmes.

L'assistance sociale était, et demeure toujours, la principale mesure de sécurité du revenu pour les personnes dans le besoin non admissibles à un régime d'assurance. De moins en moins adéquate pour assurer la subsistance, l'assistance sociale est aussi assortie d'un contrôle du comportement et constitue une « trappe de pauvreté », parce que les prestations versées sont réduites lorsque les prestataires reçoivent d'autres revenus, et ce, souvent dollar pour dollar²⁷.

Cette dualité dans les régimes de sécurité du revenu s'est traduite dans la conception de l'assurance-chômage en 1940 et elle perdure encore, comme nous l'avons démontré ici. La continuité du revenu masculin demeure la priorité. Le revenu des femmes est secondaire et on considère qu'elles ne « méritent » pas la même protection sociale. Déjà, les femmes sont désavantagées dans les régimes d'assurance, parce qu'elles s'absentent plus souvent du marché du travail, travaillent moins d'heures et gagnent des salaires plus faibles en raison de leurs responsabilités familiales et de la discrimination systémique dans le marché du travail.

Au cours du 20^e siècle, on a ajouté des mesures dans certains régimes d'assurance sociale pour compenser ces désavantages des femmes. À titre d'exemple, citons la possibilité d'exclure les années à faible salaire en raison de la présence de jeunes enfants dans le calcul d'une rente RRQ/RPC, le programme Maternité sans danger de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ainsi que l'inclusion des prestations de maternité, parentales et de compassion dans le régime d'assurance-chômage-emploi. Malgré ces dispositions, les

²⁶ Jusqu'en 1975, Année internationale de la femme, un veuf était rarement admissible aux prestations de « veuve », à moins d'être invalide et de pouvoir démontrer sa dépendance financière à la femme décédée. Depuis cette date, on parle plutôt de prestations de conjoint survivant, mais, même si les veufs y sont admissibles, les femmes continuent d'être les principales bénéficiaires.

²⁷ Pour une discussion de l'accès différencié selon le sexe aux prestations de plein droit (*rights-based benefits*), par opposition aux prestations basées sur les besoins (*needs-based benefits*), voir Nelson (1990), Pulkingham (1998) et Lamarche (2002).

montants retirés par les femmes de ces régimes continuent d'être inférieurs à ceux des hommes.

Dans ce texte, nous avons démontré que plusieurs mesures dans le régime d'assurance-emploi actuel traduisent le préjugé voulant que les femmes n'aient pas besoin du même niveau de revenu que les hommes et qu'elles ne méritent pas la même protection sociale. Pour y remédier, il faudrait abolir la règle DEREMPA, retourner à des critères d'admissibilité basés sur le nombre de semaines de travail (tout en comptant l'ensemble des heures effectuées), abroger les articles qui limitent l'accès aux prestations régulières après avoir reçu des prestations spéciales et annuler le traitement différencié des « prestataires fréquents ».

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AXWORTHY, L. 1994. *Modifications proposées au régime d'assurance-chômage : document d'information*, Ottawa, ON, Ministère des Finances, Développement des ressources humaines Canada.
- BEACH, C. M. et KALISKI, S. F. 1983. The Impact of the 1970 Unemployment Insurance Amendments. *Canadian Public Policy / Analyse de politiques*, vol. IX, n° 2, p. 164-173.
- BOURGAULT-CÔTÉ, G. 2013, 1^{er} février. Assurance-emploi – Les fonctionnaires ont des quotas de prestations à couper. *Le Devoir*.
- BOURGAULT-CÔTÉ, G. 2013, 23 octobre. Assurance-emploi – L'accès à l'information avant l'accès au dossier. *Le Devoir*, p. A1.
- CHICHA, M.-T. 2011. *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd., Cowansville, Yvon Blais.
- COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CSST). 2013. *Statistiques annuelles 2012*. www.csst.qc.ca/ publications.
- COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA (CAEC). Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. 2012. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011*. 2013. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012*.
- COMMISSION SUR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI. 1984. *Rapport d'une Commission royale*, Juge R. S. Abella, Commissaire, Ottawa, ON, Ministre des Approvisionnement et Services Canada.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (DRHC). 1996. « Analyse de l'incidence de l'assurance-emploi selon le sexe », présenté au Comité permanent du développement des ressources humaines de la Chambre des communes, le 24 janvier 1996.
- DINGLEDINE, G. 1981. *Exposé chronologique : l'évolution de l'assurance-chômage de 1940 à 1980*, Ottawa, ON, Emploi et Immigration Canada, Approvisionnement et Services.
- FINLEY, D. 2012 : « Notes d'allocation [...] pour annoncer des améliorations visant à permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de mieux profiter du régime d'assurance-emploi », Ottawa, ON, Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada, 24 mai.
- GREEN, D. A. et RIDDELL, W. C. 2000. *Les effets de l'adoption des critères d'admissibilité fondés sur les heures de travail*, Ottawa, ON, Développement des ressources humaines Canada.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. 1994. *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi. Un document d'information*. Série « La sécurité sociale dans le Canada de demain », Ottawa, ON, Ministre des Approvisionnement et Services Canada.
- KUHN, P. 2000. *La Loi sur l'assurance-emploi : incidence financière nette sur les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Rapport final*, Ottawa, ON, Développement des ressources humaines Canada.
- LAMARCHE, L. 2002. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, les femmes et le droit à la sécurité sociale. Des considérations et des propositions pour un droit « universel » à la sécurité sociale. *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et droit*, p. 53-97.

-
- MINISTRE DES FINANCES, CANADA. 2012. *Emplois croissance et prospérité à long terme, Le Plan d'action économique de 2012*, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, J. M. Flaherty.
- NELSON, B. 1990. The origins of the two-channel welfare state: Workmen's compensation and mothers' aid. Dans L. Gordon (dir.), *Women, the State and Welfare*, Madison, WI, University of Wisconsin Press, p. 123-157.
- OSBERG, L. 1979. Unemployment Insurance in Canada: A Review of Recent Amendments. *Analyse de politiques*, vol. 2, printemps, p. 223-235.
- PHIPPS, S. et MacPHAIL, F. 2000. *Les répercussions de l'assurance-emploi sur les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Rapport final*, Ottawa, ON, Développement des ressources humaines Canada.
- PULKINGHAM, J. 1998. Remaking the social divisions of welfare: Gender, « dependency », and UI reform. *Studies in Political Economy*, vol. 56, p. 7-48.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDC). 2012. *Évaluation sommative des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Rapport final*.
- ROSE, R. 2013. *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.
- STATISTIQUE CANADA. 2011. *Enquête sociale générale – 2010. Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens*, Ottawa, ON, Ministère de l'Industrie, n° 89-647-X au catalogue.
- VAILLANCOURT, Y. 1988. *L'évolution des politiques sociales au Québec, 1940-1960*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.