

# Répondre à la discrimination fondée sur le genre dans la Loi sur l'assurance-emploi

Publié en mars 2026

## Des obstacles genrés dans l'accès à l'assurance-emploi (AE)

Pour être admissible à l'AE, une personne doit avoir accumulé de 420 à 700 heures de travail assurable (généralement dans les 52 semaines précédentes). L'AE verse une prestation de remplacement équivalente à 55 % du revenu, plafonnée à 729 \$ par semaine.

Les personnes qui ont un emploi à temps partiel ou irrégulier rencontrent des obstacles dans l'accès à l'AE parce qu'elles accumulent moins d'heures de travail. Chez les personnes admissibles, le taux de remplacement du revenu par l'AE est souvent insuffisant, surtout en cas d'emploi faiblement rémunéré.

**Puisque les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel<sup>1</sup> et peu rémunérés,<sup>2</sup> cela constitue une forme de discrimination fondée sur le genre.**

De plus, les personnes qui reçoivent des prestations parentales et de maternité et qui perdent leur emploi pendant ou peu après leur congé parental n'ont pas le droit aux prestations régulières de l'AE – une situation qui touche presque exclusivement les femmes.<sup>3</sup>

## Statistiques clés : les femmes, le travail de soins et l'emploi au Canada

- En 2019, la valeur économique du travail domestique non rémunéré au Canada se situait entre 516,9 et 860,2 milliards \$, soit l'équivalent de 25,2 % à 37,2 % du PIB canadien pour la même année.<sup>8</sup>
- Les femmes consacrent plus de temps aux tâches domestiques et aux soins familiaux que les hommes.<sup>9</sup>
- Les femmes sont près de deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel<sup>10</sup> et sont plus susceptibles de percevoir un salaire inférieur au seuil de bas salaire.<sup>11</sup>
- Les femmes autochtones, racisées, handicapées et migrantes connaissent de moins bons résultats que leurs pair-e-s dans le marché du travail, notamment en matière d'emploi et de revenu.<sup>12</sup>
- Après une cessation d'emploi, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'obtenir des prestations régulières d'AE.<sup>13</sup>

## Les femmes et le travail de soins non rémunéré

Le manque d'accès aux emplois à temps plein contribue dans une certaine mesure à la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel, mais elles sont cinq fois plus nombreuses que les hommes à citer les soins des enfants ou des obligations personnelles ou familiales comme principal motif de leur travail à temps partiel –<sup>4</sup> et le manque de services abordables de garde d'enfants constitue un obstacle connexe.<sup>5</sup>

En 2025, les femmes représentaient 74 % des travailleur-euse-s qui ont quitté volontairement leur emploi pour des « raisons personnelles ou familiales »,<sup>6</sup> ce qui les rend inadmissibles à toute prestation régulière d'AE.<sup>7</sup>

**Les femmes ne devraient pas être désavantagées parce qu'elles assument la majeure partie des tâches liées aux soins familiaux.** Le FAEJ exhorte le gouvernement fédéral à modifier la Loi sur l'assurance-emploi afin de refléter les réalités genrées du travail et d'assurer à tou-te-s les travailleur-euse-s canadien-ne-s un soutien financier suffisant en cas de perte d'emploi.

## Recommandations du FAEJ

1. Adopter la [Feuille de route 2025 de l'assurance-emploi](#) du Groupe de travail interprovincial sur l'AE. Les recommandations qui y sont énoncées sont cruciales pour garantir des prestations d'AE accessibles et adéquates.
2. Répondre à la discrimination fondée sur le genre dans l'AE par les moyens suivants :
  - a. Créer une exigence d'admissibilité hybride pour les prestations régulières d'AE, comportant deux critères possibles : les heures travaillées ou les semaines travaillées. Une semaine serait comptabilisée si elle inclut au moins 14 heures de travail ou des gains équivalant à 20 % du maximum des gains assurables.<sup>14</sup>
  - b. Permettre aux parents d'obtenir des prestations régulières d'AE en cas de perte d'emploi pendant leur congé parental. Plus précisément :
    - i. Abroger le paragraphe 12(6) de la Loi afin de supprimer la limite de 50 semaines pour la combinaison des prestations régulières d'AE et des prestations spéciales pour congé de maternité ou congé parental.
    - ii. Modifier le paragraphe 10(10) de la Loi afin d'y ajouter les prestations de maternité et de congé parental comme motif pour prolonger la période de prestations à 104 semaines.
  - c. Supprimer l'exclusion complète pour départ volontaire au paragraphe 30(1) de la Loi.