



**ÉVALUATION DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ  
ET DES PRESTATIONS PARENTALES DE  
L'ASSURANCE-EMPLOI**

**RAPPORT FINAL**

Le 18 novembre 2022

## Évaluation des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi

Il est aussi disponible sur demande en plusieurs formats (gros caractères, MP3, braille, audio sur CD, fichier de texte sur CD, DAISY ou PDF accessible). Pour obtenir une copie du document dans un de ces formats, il suffit de composer le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).

Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2023

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : [droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

### PDF

N° de cat. : Em20-176/1-2023F-PDF

ISBN : 978-0-660-48171-5



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Liste des figures et des tableaux</b> .....	3
<b>Liste des abréviations et des acronymes</b> .....	4
<b>1.0 Résumé des constatations</b> .....	5
<b>2.0 Introduction</b> .....	7
<b>3.0 Description du programme</b> .....	8
<b>5.0 Principales constatations</b> .....	12
<b>6.0 Conclusion et recommandations</b> .....	33
<b>Annexes</b> .....	37

## LISTE DES FIGURES ET DES TABLEAUX

### Liste des figures

**Figure 1** : Taux de couverture pour les mères et les pères, de 2006 à 2019

**Figure 2** : Nombre de nouvelles demandes avec prestations parentales, par genre, de 2007 à 2019

**Figure 3** : Nuage de points du nombre hebdomadaire moyen de nouvelles demandes de prestations parentales présentées par des hommes, de février 2017 à septembre 2018

**Figure 4** : Proportion des prestataires de prestations parentales, par groupe d'âge, de 2007 à 2019

**Figure 5** : Durée moyenne en nombre de semaines des prestations parentales standards et prolongées, de 2007 à 2019

**Figure 6** : Proportion de prestataires de familles biparentales qui partageaient les prestations parentales, de 2007 à 2019

**Figure 7** : Durée moyenne en nombre de semaines des prestations parentales de familles biparentales, de 2007 à 2019

**Figure 8** : Part des prestataires de prestations de maternité qui touchaient des prestations de maladie comme première prestation, de 2007 à 2019

**Figure 9** : Nombre moyen de semaines avant la naissance de l'enfant pour les demandes qui débutaient par les prestations de maternité, de 2007 à 2019

**Figure 10** : Taux de prévalence des mères et des conjoints qui travaillaient pour le même employeur, de 2006 à 2017

### Liste des tableaux

**Tableau 1** : Comparaison du régime d'assurance-emploi et du RQAP pour les employés rémunérés, en 2019

**Tableau 2** : Revenu d'emploi moyen de l'année précédente pour les prestataires de prestations de maternité et de prestations parentales, en 2019

**Tableau 3** : Proportion de femmes et d'hommes recevant toutes les prestations parentales auxquelles ils avaient droit, de 2007 à 2019

**Tableau 4** : Durée moyenne (en semaine) des prestations pour les femmes, de 2007 à 2019

**Tableau 5** : Durée moyenne (en semaine) des prestations pour les hommes, de 2007 à 2019

**LISTE DES ACRONYMES ET DES ABRÉVIATIONS**

**CAEC**

Commission de l'assurance-emploi du Canada

**AE**

Assurance-emploi

**ECAE**

Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi

**EDSC**

Emploi et Développement social Canada

**RCE**

Rapport de contrôle et d'évaluation

**RQAP**

Régime québécois d'assurance parentale



## RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS

Cette évaluation porte sur les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi pour les travailleurs. Elle examine leur accessibilité, leur utilisation, leurs effets et leur fonctionnement, de janvier 2006 à décembre 2019. Par conséquent, les mesures particulières liées à la pandémie de COVID-19 sont hors de la portée de cette évaluation. Cette évaluation vise aussi à présenter les résultats préliminaires associés aux modifications prévues dans les budgets de 2017 et de 2018, notamment :

- permettre le début des prestations de maternité 12 semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement, plutôt que 8 semaines avant celle-ci (décembre 2017);
- offrir aux parents la possibilité de choisir entre les prestations parentales standards ou prolongées (décembre 2017);
- étendre les règles relatives au travail pendant une période de prestations aux prestations de maternité, plutôt que de réduire les prestations à raison d'un dollar pour chaque dollar de revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations (août 2018);
- offrir des semaines de prestations supplémentaires aux parents qui partagent les prestations parentales (mars 2019).

L'évaluation présente les résultats concernant les parents de sexe féminin (ci-après « mères ») et de sexe masculin (ci-après « pères ») de nouveau-nés ou d'enfants nouvellement adoptés au Canada (à l'exception du Québec). Depuis 2006, en vertu de l'Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), les nouveaux parents du Québec reçoivent les prestations du RQAP plutôt que de l'assurance-emploi. Le RQAP est accessible pour les personnes dont la rémunération assurable est plus faible et ses prestations sont plus généreuses, mais il les cotisations y sont plus élevées. Les données publiques sur le RQAP sont présentées pour fournir des renseignements supplémentaires sur les prestations offertes aux nouveaux parents canadiens.

Les résultats de l'évaluation et les recommandations se fondent sur l'analyse de multiples sources de données quantitatives et qualitatives.

### PRINCIPALES CONSTATATIONS :

Huit constatations ressortent de cette évaluation:

1. De 2006 à 2019, près de 72 % des mères et 81 % des pères ont été couverts par le régime d'assurance-emploi. Environ 90 % d'entre eux étaient admissibles aux prestations de maternité et prestations parentales. Ces taux étaient inférieurs à ceux du RQAP, dont les normes d'admissibilité sont plus faibles.
2. Le taux de participation des pères était relativement faible au cours de la période à l'étude (moins de 13 %). Cependant, les résultats préliminaires révèlent que les modifications récentes aux prestations parentales ont augmenté considérablement ce taux. Il a augmenté de 13,6 % en 2016 à 18,1 % en 2019. Il demeurerait toutefois nettement plus faible que le taux de pères touchant les prestations du RQAP, qui sont plus généreuses.
3. La vaste majorité (85 %) des nouveaux prestataires de prestations parentales ont opté pour les prestations parentales standards. Les prestations parentales prolongées étaient plus susceptibles d'être le choix des parents qui étaient en couple, qui touchaient un salaire élevé, qui avaient un revenu familial plus élevé, qui travaillaient dans de grandes entreprises ou qui recevaient des prestations complémentaires.

## RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS

### PRINCIPALES CONSTATATIONS (SUITE)

4. À la suite des récentes modifications apportées aux politiques des prestations parentales, le taux de partage des prestations est passé de 14,5 % en 2017 à 19,9 % en 2019. Cependant, les informateurs clés croyaient toujours que les perceptions des employeurs sur le congé parental varient selon le sexe. Cela était dû à une stigmatisation culturelle sur le lieu de travail envers les hommes qui prenaient un tel congé.
5. Le nombre de prestataires ayant servi le délai de carence était plus élevé chez les mères que chez les pères en 2019 (respectivement 159 000 et 25 000). Ceci était lié au fait que les mères recevaient habituellement les prestations de maternité en premier. Par conséquent, un nombre plus important de prestataires de sexe féminin que de sexe masculin (14 100 comparativement à 1 800) ont vu leurs premières semaines de prestations être récupérées en raison de rémunération reçue pendant le délai de carence.
6. Les prestataires ayant perdu leur emploi avant la naissance ou l'adoption de leur enfant étaient moins susceptibles d'avoir accès aux prestations parentales pour toute la durée en raison de la règle du maximum de 50 semaines de prestations lorsque les prestations régulières et spéciales sont combinées. En moyenne, chaque année de la période à l'étude, 3 300 mères étaient affectées par la règle de 50 semaines, comparativement à moins de 500 pères, en raison de la combinaison de prestations régulières, parentales et de maternité.
7. Les prestations parentales et de maternité de plus longue durée ont augmenté la probabilité que les prestataires de sexe féminin travaillent encore pour le même employeur au retour de leur congé parental, au contraire de leur conjoint pour qui cette probabilité a diminué. Cependant, pour tous les prestataires, plus la durée de leurs prestations était prolongée, plus la probabilité d'avoir un futur revenu d'emploi supérieur diminuait.
8. Dans l'ensemble, la livraison (processus de demande) des prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi était jugée efficace. Les effets potentiels sur les entreprises des modifications récentes aux prestations étaient peu connus.

### RECOMMANDATIONS

En se fondant sur ces constatations, le présent rapport d'évaluation permet de formuler deux recommandations pour le Ministère :

1. Explorer les approches visant à améliorer l'admissibilité et l'accès aux prestations de maternité et prestations parentales pour les parents, particulièrement pour les époux et les conjoints.
2. Explorer les approches visant à accroître la flexibilité pour les prestataires qui doivent combiner leurs prestations de maternité et prestations parentales avec les prestations régulières.

## INTRODUCTION

Le régime d'assurance-emploi offre actuellement six types de prestations spéciales conçues pour soutenir les travailleurs en cessation d'emploi en raison d'une grossesse (prestations de maternité), de soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté (prestations parentales), d'une maladie ou d'une blessure (prestations de maladie), de soins à une personne gravement malade ou blessée (prestations pour proches aidants d'adultes ou d'enfants), ou de soins à un membre de la famille qui est gravement malade et qui risque de mourir (prestations de compassion). Ce rapport d'évaluation porte spécifiquement sur les prestations de maternité et les prestations parentales d'assurance-emploi.

### Historique

Les prestations de maternité ont été instaurées dans la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971. À cette époque, les mères biologiques ont droit à 15 semaines de prestations au taux de remplacement de 67 % de leur rémunération hebdomadaire moyenne. En 1980, le taux de remplacement, qui est alors le même pour toutes les autres prestations d'assurance-emploi, est réduit à 60 %. Il passera ensuite à 57 % en 1993, puis à 55 % en 1995. En outre, en 1984, des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage* instaurent des prestations à l'intention des parents adoptifs. En 1990, l'instauration de dix semaines de prestations parentales pour les parents biologiques et adoptifs remplace les prestations destinées aux parents adoptifs<sup>1</sup>.

En date du 31 décembre 2000, quatre modifications majeures sont apportées aux prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi :

- Le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour l'admissibilité aux prestations de maternité et prestations parentales diminue, passant de 700 heures à 600 heures;
- Le nombre de semaines de prestations parentales augmente, passant de 10 semaines à 35 semaines;
- Le délai de carence pour le deuxième parent est éliminé;
- Il devient possible de travailler pendant une période de prestations parentales<sup>2</sup>.

Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées est passé de 50 à 65 semaines et, dans certaines circonstances, la période de prestations a été prolongée en conséquence.

Depuis janvier 2006, le Québec est responsable du versement des prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption pour ses résidents dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP, pour en savoir plus, voir la section sur la comparaison avec le RQAP).

Depuis 2010, les travailleurs autonomes pouvaient recevoir les prestations spéciales de l'assurance-emploi (y compris les prestations de maternité et les prestations parentales), sur une base volontaire, en adhérant au programme.

D'autres modifications apportées au régime d'assurance-emploi entre 2005 et 2017 ont des répercussions sur les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi :

- De nombreux projets pilotes (numéros 8, 12, 17, 18, 19 et 20) ont modifié les règles relatives au travail pendant une période de prestations, qui était possible dans le cas des prestations parentales (mais pas pour les prestations de maternité);

En date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai de carence de l'assurance-emploi est passé de deux semaines à une seule.

Note de bas de page 1 : Source : MEEHAN, Kathryn. « Falling Through the Cracks: The Law Governing Pregnancy and Parental Leave », *Ottawa Law Review*, vol. 35, n° 2, 2004.

Note de bas de page 2 : voir l'annexe B pour un résumé des principales constatations tirées de l'évaluation des améliorations apportées aux prestations de maternité et prestations parentales, réalisée en 2005.



## DESCRIPTION DU PROGRAMME

## Changements majeurs apportés aux prestations par les budgets de 2017 et de 2018.

**ACCÈS PLUS TÔT AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ**  
(mis en oeuvre à partir de décembre 2017)

Accrois la souplesse pour permettre aux travailleuses enceintes de tenir compte de leur situation personnelle, de leur état de santé et de leur lieu de travail dans le choix de leur date de début des prestations :

- Permet le début des prestations de maternité 12 semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement, plutôt que 8 semaines avant.

**PLUS DE CHOIX POUR LES PARENTS**  
(mis en oeuvre à partir de décembre 2017)

Aide les parents qui travaillent, y compris les parents adoptifs, à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en leur permettant de choisir les prestations parentales de l'assurance-emploi qui répondent le mieux aux besoins de leur famille. À la suite de la naissance ou du placement aux fins d'adoption de l'enfant :

- Les prestations parentales standards offrent jusqu'à 35 semaines de prestations à 55 % de la rémunération assurée hebdomadaire moyenne, jusqu'à un maximum, payées au cours d'une période de 12 mois;
- Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations à 33 % de la rémunération assurée hebdomadaire moyenne, jusqu'à un maximum, payées au cours d'une période de 18 mois.

**TRAVAIL PENDANT UNE PÉRIODE DE PRESTATIONS DE MATERNITÉ**  
(mis en oeuvre à partir d'août 2018)

Facilite le maintien du lien avec le marché du travail et offre une plus grande flexibilité aux personnes recevant des prestations de maternité pour gérer leur retour au travail et conserver davantage de prestations d'assurance-emploi :

- Étends les règles relatives au travail pendant une période de prestations aux prestations de maternité (et de maladie) pour éviter de réduire les prestations à raison d'un dollar pour chaque dollar de revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations.

**PRESTATIONS PARENTALES PARTAGÉES**  
(mis en oeuvre à partir de mars 2019)

Favorise une plus grande égalité des genres à la maison et au travail en encourageant les parents à partager plus équitablement la joie et la responsabilité d'élever leurs enfants :

- Fournis cinq semaines supplémentaires de prestations parentales standards (huit semaines de prestations parentales prolongées) aux parents admissibles qui partagent les prestations, y compris les parents adoptifs et de même sexe.

À la suite des modifications apportées dans le budget de 2017, les lois du travail provinciales ont été modifiées pour assurer la protection des emplois dans les cas de congé parental prolongé. Ces modifications sont entrées en vigueur en :

Ontario : 03/12/2017

Manitoba : 04/06/2018

Territoires du Nord-Ouest : 01/01/2020

Alberta : 06/12/2017

Î.-P.-É. : 29/12/2018

Nunavut : Pas encore mise en oeuvre

Terre-Neuve : 12/03/2018

Nouvelle-Écosse : 01/01/2019

Nouveau-Brunswick : 16/03/2018

Yukon : 08/05/2019

Colombie-Britannique : 17/05/2018

Saskatchewan : 15/05/2019

## DESCRIPTION DU PROGRAMME

### Prestations de maternité et parentales en 2019<sup>3</sup>

Pour être admissibles, les travailleurs doivent avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours de la période de 52 semaines précédant la date de début de leur période de prestations ou depuis leur dernière demande de prestations d'assurance-emploi (la plus courte de ces périodes étant retenue).

#### Prestations de maternité

En 2019, les prestations de maternité de l'assurance-emploi étaient payables pour un maximum de 15 semaines au taux de 55 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne, jusqu'à un montant maximal de 562 \$. Les prestations de maternité pouvaient commencer à être versées à compter de 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement, et pouvaient durer jusqu'à 17 semaines après la naissance de l'enfant. Au cours de l'année financière 2018-2019, 170 010 nouvelles demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi ont été présentées au Canada; au total, plus de 1,2 milliard de dollars ont été versés en prestations (Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, 2019).

#### Prestations parentales

En 2019, les prestations parentales étaient versées aux parents admissibles, y compris les parents adoptifs et les parents de même sexe, pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté. Les parents pouvaient choisir entre les deux options suivantes :

- Jusqu'à 40 semaines de prestations parentales standards versées au taux de 55 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne (jusqu'à un montant maximal de 562 \$), au cours d'une période de 12 mois suivant la naissance ou le placement aux fins d'adoption de l'enfant. Aucun parent ne pouvait recevoir plus de 35 semaines de prestations.
- Jusqu'à 69 semaines de prestations parentales prolongées versées au taux de 33 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne (jusqu'à un montant maximal de 337 \$), au cours d'une période de 18 mois suivant la naissance ou le placement aux fins d'adoption de l'enfant. Aucun parent ne pouvait recevoir plus de 61 semaines de prestations.

Les parents pouvaient partager les prestations parentales et ils pouvaient les utiliser en même temps ou à des moments différents. Les parents pouvaient changer à tout moment la manière dont ils partagent les semaines de prestations, mais ils devaient déterminer l'option souhaitée (prestations parentales standards ou prolongées) au moment de présenter leur demande. Une fois que les parents avaient commencé à recevoir leurs prestations, ils ne pouvaient plus changer d'option. Le choix retenu par le premier parent lorsqu'il soumettait une demande de prestations liait les deux prestataires. Dans les cas de partage des prestations parentales, seul le premier parent qui présentait la demande devait observer le délai de carence.

En 2018-2019, plus de 168 000 demandes de prestations standards et 32 000 demandes de prestations prolongées ont été présentées; au total, 2,7 milliards de dollars ont été versés en prestations parentales (Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, 2019).

#### Prestations combinées

Les prestataires d'assurance-emploi pouvaient combiner leurs prestations de maternité et prestations parentales avec d'autres types de prestations d'assurance-emploi dans le cadre d'une même demande, pourvu qu'ils satisfaisaient aux conditions d'admissibilité de chaque prestation. En 2019, le nombre maximal de semaines payables dans le cadre de la demande était de 50 semaines si les prestations régulières de l'assurance-emploi étaient payées au cours de la demande. Lorsque seules des prestations spéciales étaient combinées, un prestataire pouvait avoir droit à jusqu'à 104 semaines, selon des conditions précises.

Note de bas de page 3 : L'évaluation couvre la période de janvier 2006 à décembre 2019. Pour de plus amples renseignements, consultez la section sur la portée de l'évaluation, à la page 11.

## COMPARAISON AVEC LE RQAP

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le RQAP offre des prestations parentales, de maternité, de paternité et d'adoption aux parents résidant au Québec. Les travailleurs salariés et les travailleurs autonomes sont admissibles aux prestations du RQAP. Ces prestations remplacent celles offertes par le régime d'assurance-emploi. À ce titre, les cotisations d'assurance-emploi sont plus faibles au Québec, afin de tenir compte des économies pour les Comptes des opérations de l'assurance-emploi. Les cotisations au RQAP sont établies par le Conseil de gestion de l'assurance parentale du régime. En outre, les dispositions des règlements sur l'assurance-emploi qui permettent la réduction des cotisations exigent, notamment, que :

- les régimes provinciaux couvrent essentiellement les mêmes personnes que celles participant au régime d'assurance-emploi;
- le montant total des prestations d'une personne soit essentiellement équivalent ou supérieur au montant total des prestations d'un prestataire du régime d'assurance-emploi.

Le tableau 1 ci-dessous indique que le RQAP satisfait à ces deux conditions, car les normes d'admissibilité sont plus faibles et que les prestations sont plus généreuses. Cependant, les travailleurs québécois versent des cotisations plus élevées. Les prestataires du RQAP doivent choisir entre le régime de base (1<sup>re</sup> rangée de la colonne du RQAP dans le tableau 1) et le régime particulier (2<sup>e</sup> rangée de la colonne du RQAP dans le tableau 1).

**Tableau 1 : Comparaison du régime d'assurance-emploi et du RQAP pour les employés rémunérés, en 2019**

Disposition	Programme d'assurance-emploi	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
Période d'attente (sans prestation)	Une semaine	Aucun
Admissibilité	600 heures assurables (environ 15 438 \$ en moyenne*)	2 000 \$ de rémunération assurable
Maximum de la rémunération assurable	53 100 \$	76 500 \$
Prestations de maternité (prestation hebdomadaire maximale)	15 semaines à 55 % (562 \$)	18 semaines à 70 % (1 030 \$) ou 15 semaines à 75 % (1 104 \$ – régime particulier)
Prestations parentales (prestation hebdomadaire maximale)**	35 semaines à 55 % (562 \$) ou 61 semaines à 33 % (337 \$)	7 semaines à 70 % (1 030 \$) + 25 semaines à 55 % (809 \$) ou 25 semaines à 75 % (1 104 \$ – régime particulier)
Semaines supplémentaires de partage des prestations parentales (prestation hebdomadaire maximale)	5 semaines à 55 % (562 \$) ou 8 semaines à 33 % (337 \$)	Non offert
Prestations de paternité (prestation hebdomadaire maximale)	Non offert	5 semaines à 70 % (1 030 \$) ou 3 semaines à 75 % (1 104 \$ – régime particulier)
Prestations totales maximales payées aux mères	28 100 \$ sur 50 semaines ou 28 987 \$ sur 76 semaines	45 975 \$ sur 50 semaines ou 44 160 \$ sur 40 semaines (régime particulier)
Prestations totales maximales payées aux époux ou conjoints	19 670 \$ sur 35 semaines ou 20 557 \$ sur 61 semaines	32 585 \$ sur 37 semaines ou 30 910 \$ sur 28 semaines (régime particulier)
Cotisations sur la rémunération assurable pour les prestations de maternité et prestations parentales	Pas disponible	-0,370 \$ par tranche de 100 \$ jusqu'à 53 100 \$ pour l'a.-e. +0,526 \$ par tranche de 100 \$ jusqu'à 76 500 \$ pour le RQAP

Remarque : \* Selon la rémunération horaire moyenne des employés payés à l'heure au Canada, en 2019 (25,73 \$), tirée du tableau 14-10-0206-01 (anciennement CANSIM 281-0030) de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (ensemble des industries excluant les entreprises non classifiées).

\*\* Le régime d'assurance-emploi offre des prestations parentales aux fins d'adoption. Le RQAP offre une série de prestations aux parents adoptifs. De plus amples renseignements se trouvent au <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/adoption/prestations-arrivee-enfant-apres-janvier-2021>.

## MÉTHODE D'ÉVALUATION

Cette évaluation a pour but d'étudier les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi et de fournir des renseignements sur les effets préliminaires des modifications apportées par les budgets de 2017 et de 2018.

- L'évaluation couvre la période de janvier 2006 à décembre 2019. Aux fins de l'analyse, la période est divisée en trois segments : de janvier 2006 à novembre 2017, de décembre 2017 au 16 mars 2019, et du 17 mars 2019 à décembre 2019.
- Ce rapport d'évaluation est fondé sur les constatations de trois études techniques qui utilisent des données administratives, une analyse de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) menée par Statistique Canada pour Emploi et Développement social Canada (EDSC), et des entrevues auprès des informateurs clés.

Parallèlement à cette évaluation, des consultations sur de futures améliorations à long terme de l'assurance-emploi sont en cours. Même si la consultation et l'évaluation sont des processus distincts, les résultats et les constatations seront complémentaires et aideront à orienter le travail d'élaboration des politiques sur la modernisation de l'assurance-emploi.

*Voir l'annexe C pour une liste complète des sources de données.*

### QUESTIONS D'ÉVALUATION

Aux fins du présent rapport d'évaluation, cinq questions d'évaluation ont été établies.

#### **Accès**

1. Dans quelle mesure les travailleurs ont-ils accès aux prestations de maternité et prestations parentales depuis 2006?

#### **Utilisation**

2. Quels sont le profil d'emploi et le profil socioéconomique des prestataires de prestations de maternité et de prestations parentales? Quelle est la tendance dans l'utilisation des prestations de maternité et des prestations parentales?

#### **Effets**

3. Quels sont les effets initiaux ou continus des modifications récentes apportées aux prestations de maternité et prestations parentales sur les entreprises (p. ex. petites ou moyennes entreprises, autres organisations privées et publiques)?
4. Quels sont les effets des congés et des prestations de maternité et parentales sur les résultats en matière d'emploi (p. ex. retour au travail, caractéristiques de l'emploi, rémunération annuelle)?

#### **Livraison du programme**

5. Les travailleurs et les employeurs comprennent-ils les dernières modifications et leurs répercussions?

Dans la mesure du possible, étant donné les limites méthodologiques et liées aux données, l'évaluation mise sur les renseignements obtenus des sources de données pour intégrer une optique d'analyse comparative entre les sexes plus.

#### **LIMITES**

- Puisque l'évaluation couvre la période de janvier 2006 à décembre 2019, les mesures particulières liées à la pandémie de COVID-19 sont hors de la portée de cette évaluation.
- L'évaluation met l'accent sur les employés, et par conséquent, elle exclut les travailleurs autonomes inscrits et qui reçoivent des prestations de maternité ou de prestations parentales.
- En général, les parents résidant au Québec reçoivent les prestations de maternité et prestations parentales du RQAP. Toutefois, un petit nombre de résidents du Québec reçoivent ces prestations par le biais du régime d'assurance-emploi. Ces personnes sont exclues de l'évaluation.

## TAUX DE COUVERTURE

**Première constatation : De 2006 à 2019, près de 72 % des mères et 81 % des pères ont été couverts par le régime d'assurance-emploi. Environ 90 % d'entre eux étaient admissibles aux prestations de maternité et prestations parentales. Ces taux étaient inférieurs à ceux du RQAP, dont les normes d'admissibilité sont plus faibles.**

De 2006 à 2019, on comptait en moyenne quelque 290 000 nouveau-nés et quelque 485 000 parents résidant au Canada (excluant le Québec) chaque année.

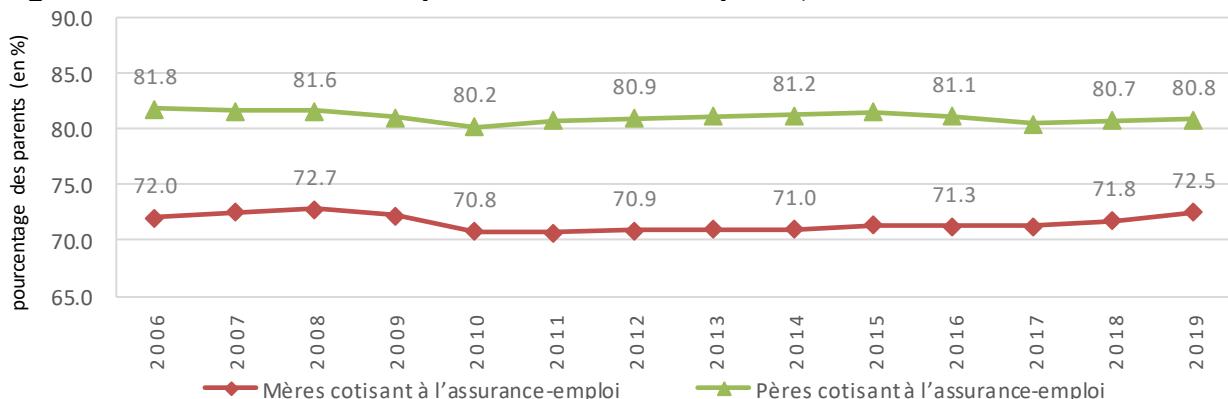
Pendant cette période, la part de nouveaux parents ayant versé des cotisations d'assurance-emploi (c.-à-d. les parents couverts par l'assurance-emploi) demeurait stable (voir la figure 1) pour les parents des deux sexes; il s'agissait en moyenne de 81,0 % des pères et de 71,6 % des mères.

- Chez les nouvelles mères, le taux de couverture était le plus faible (environ 60 %) pour celles de 24 ans et moins, et le plus élevé (près de 76 %) pour celles de 30 à 34 ans. Contrairement aux mères, le taux de couverture chez les pères diminuait avec l'âge. Les pères de moins de 30 ans avaient un taux plus élevé (environ 85 %) que ceux de 40 ans et plus (près de 73 %).
- Le taux de couverture chez les mères et les pères diminuait considérablement selon le nombre d'enfants, passant de 83 % chez les mères d'un seul enfant à 39 % chez les mères de quatre enfants ou plus. Chez les pères, ces nombres étaient respectivement de 85 % et 66 %.
- Le taux de couverture était plus élevé dans les provinces de l'Atlantique et les territoires, et plus faible en Ontario, dans les Prairies (Manitoba, Saskatchewan et Alberta) et en Colombie-Britannique.

Comparativement à la couverture du régime d'assurance-emploi, la couverture du RQAP chez les mères était de 15 points de pourcentage (pp) plus élevée, selon l'ECAE de 2019, et semblable à celle des années précédentes (de 2016 à 2018). Il est à noter que l'ECAE n'étudie pas la couverture chez les pères.

- Leur taux de couverture était considérablement plus bas avec le régime d'assurance-emploi qu'avec le RQAP pour ceux dont le niveau de scolarité n'était pas supérieur à des études secondaires, pour ceux qui gagnaient moins de 40 000 \$ et pour ceux qui occupaient leur emploi depuis moins d'un an.
- Dans les deux régimes, le taux de couverture chez les mères immigrantes était inférieur à celui des mères nées au Canada à raison d'environ 15 pp.
- L'analyse statistique de l'ECAE confirme que le taux de couverture était considérablement plus élevé avec le RQAP qu'avec le régime d'assurance-emploi, principalement en raison de la participation obligatoire des travailleurs autonomes.

**Figure 1 : Taux de couverture pour les mères et les pères, de 2006 à 2019**



Source : Données administratives de l'assurance-emploi et dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada (ARC)

## TAUX D'ADMISSIBILITÉ

Au cours de la période à l'étude, près de 94 % des mères versant des cotisations d'assurance-emploi ont eu une cessation d'emploi durant la période de référence<sup>1</sup> par rapport à seulement 53 % des pères.

- Il pouvait y avoir de nombreuses raisons pour lesquelles un parent ne prenait pas de congé à la suite de la naissance de son enfant : préférence familiale, stigmatisation, nombre d'heures insuffisant pour l'admissibilité, raisons financières ou utilisation d'autres types de congé (p. ex. vacances).

Le taux d'admissibilité est défini comme la part des parents ayant accumulé suffisamment d'heures assurables pour être admissibles aux prestations de maternité ou prestations parentales de l'assurance-emploi (au moins 600 heures) parmi tous les parents couverts par le régime d'assurance-emploi (ceux qui versent des cotisations d'assurance-emploi).

En moyenne, de 2006 à 2019, parmi les parents en cessation d'emploi qui cotisaient à l'assurance-emploi, environ 92 % des mères et 86 % des pères avaient accumulé au moins 600 heures au cours de leur période de référence.

- Le taux d'admissibilité était plus faible chez les mères de trois enfants ou plus (-7,2 pp) que chez les mères d'un seul enfant;
- Les taux d'admissibilité des parents étaient plus faibles dans les régions de l'assurance-emploi dont le taux de chômage était supérieur à 8 % (c.-à-d. principalement les régions économiques du Nord). Plus particulièrement, les taux d'admissibilité dans les régions économiques d'Iqaluit (78 %), des Territoires du Nord-Ouest (73 %) et du Nunavut (59 %) étaient parmi les plus faibles relevés.
- Les taux d'admissibilité étaient d'environ 4 pp plus élevés chez les parents travaillant dans de grandes entreprises d'au moins 500 employés que chez ceux travaillant dans de petites entreprises de 10 employés ou moins.

De même, selon l'analyse de l'ECAE, le taux d'admissibilité des mères participant au régime d'assurance-emploi (environ 87 %) était de presque 10 pp plus faible que celui des mères couvertes par le RQAP.

- Les taux d'admissibilité du RQAP étaient considérablement supérieurs chez les mères à faible revenu et celles travaillant à temps partiel, probablement en raison des 600 heures exigées par le régime d'assurance-emploi comparativement à 2 000 \$ de revenus par le RQAP.
- Les taux d'admissibilité du RQAP étaient aussi supérieurs chez les mères de 24 ans et moins et les mères célibataires.

#### COMPARAISON DES DONNÉES ADMINISTRATIVES DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET CELLES DE L'ECAE DE STATISTIQUE CANADA

Si l'on compare les taux d'admissibilité à l'aide des données administratives de l'assurance-emploi et de l'ECAE, le taux d'admissibilité indiqué par l'ECAE est inférieur d'environ 5 pp. Cette différence pouvait s'expliquer par divers facteurs. Les données administratives déterminent le taux d'admissibilité à l'aide des relevés d'emplois, dont certains sont parfois manquants dans la base de données, d'après une étude menée en 2018 par EDSC.

Pour sa part, l'ECAE calcule le taux d'admissibilité selon un échantillon d'environ 1 000 observations par année (les données de quatre années sont combinées pour l'analyse). Dans l'ensemble, les deux sources sont complémentaires et fournissent des résultats à peu près similaires.

Note de bas de page 4: La période de référence pour une cessation d'emploi va de 8 semaines (ou 12 semaines après décembre 2017) avant la date prévue d'accouchement/d'accouchement jusqu'à 17 semaines après la naissance de l'enfant pour les prestations de maternité, et dans les 52 semaines après la naissance en cas de prestations parentales standards ou 78 semaines après la naissance en cas de prestations parentales prolongées.

## NORMES D'ADMISSIBILITÉ

**Les parents qui travaillaient dans les régions économiques de l'assurance-emploi affichant le taux de chômage le plus élevé étaient ceux qui bénéficieraient le plus d'une réduction des normes d'admissibilité.**

Le nombre d'heures assurables requis pour être admissible aux prestations de maternité ou aux prestations parentales de l'assurance-emploi est fixé à 600 heures dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi. Or, cela diffère de la norme variable d'admissibilité des prestations régulières de l'assurance-emploi, qui varie entre 420 et 700 heures assurables selon le taux de chômage des régions économiques.

- Par conséquent, dans toute région de l'assurance-emploi dont le taux de chômage est supérieur à 8 % (p. ex. régions du Nord du Canada), les travailleurs doivent accumuler davantage d'heures assurables (600 heures) pour être admissibles aux prestations de maternité et prestations parentales que pour les prestations régulières (moins de 595 heures).
- Par contre, dans toute région de l'assurance-emploi dont le taux de chômage est égal ou inférieur à 8 % (p. ex. grandes villes), les travailleurs doivent accumuler moins d'heures assurables pour être admissibles aux prestations de maternité et prestations parentales que pour les prestations régulières (entre 630 et 700 heures).

Au cours de la période à l'étude, la réduction de la norme d'admissibilité à 420 heures (par rapport à 600 heures), par exemple, pour les prestations de maternité et prestations parentales aurait augmenté le taux d'admissibilité moyen de 1,8 pp chez les mères et de 4,0 pp chez les pères. Dans l'ensemble, toute réduction de la norme d'admissibilité aux prestations de maternité et prestations parentales aurait profité davantage aux travailleurs des régions de l'assurance-emploi affichant le taux de chômage le plus élevé (p. ex. régions du Nord du Canada).

- Par exemple, le taux d'admissibilité aurait augmenté dans les régions du Nord du Canada, comme le Nord de l'Ontario, le Nord de la Saskatchewan et le Nord de la Colombie-Britannique, et dans la plupart des territoires (excepté à Whitehorse et à Yellowknife).

De nombreux experts et représentants des associations de parents et de travailleurs ont mentionné, parmi d'autres points à examiner, que la réduction du nombre d'heures exigé favoriserait l'accès et le taux d'admissibilité aux prestations. Certains soutenaient d'ailleurs que les prestations de maternité et prestations parentales ne devraient comporter aucune exigence d'admissibilité, et qu'elles devraient de ce fait être reconnues comme un droit fondamental.

- Certains informateurs clés soulignaient que, même si les prestations de maternité et prestations parentales du régime d'assurance-emploi sont préférables aux prestations du même type offertes aux États-Unis, elles ne sont pas aussi bénéfiques que le RQAP ou d'autres régimes des pays du nord de l'Europe. Dans certains de ces pays, les gouvernements considèrent ces prestations comme des droits (p. ex. le droit d'un enfant d'obtenir des soins adéquats de la part de ses parents, ou le droit d'un parent de pouvoir prendre soin de ses enfants).
- Quelques représentants des associations d'employeurs soulignaient l'augmentation des coûts engagés par les employeurs pour financer l'assurance-emploi en raison de son évolution d'un programme temporaire de remplacement du revenu à un outil de politique sociale à part entière. Par conséquent, le gouvernement devrait envisager d'exclure les objectifs de politique sociale du régime d'assurance-emploi ou bien de contribuer au financement du régime à l'aide de ses recettes fiscales.

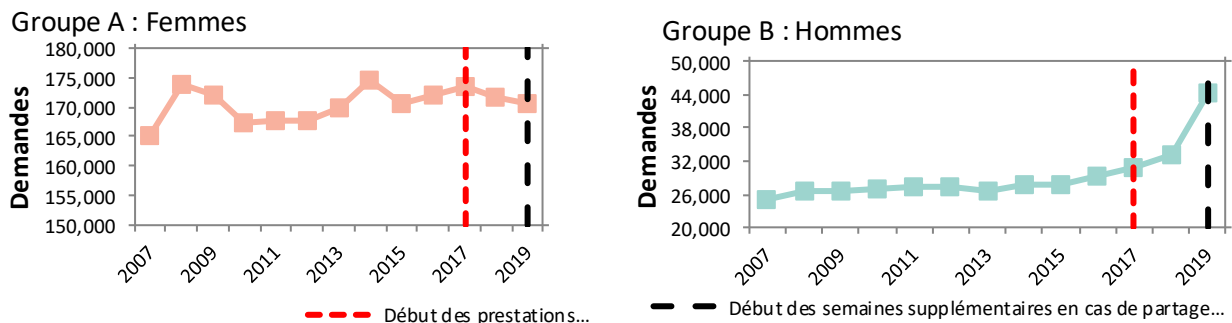
## TAUX DE PARTICIPATION

**Deuxième constatation : Le taux de participation des pères était relativement faible au cours de la période à l'étude (moins de 13 %). Cependant, les résultats préliminaires révèlent que les modifications récentes aux prestations parentales ont augmenté considérablement ce taux. Il a augmenté de 13,6 % en 2016 à 18,1 % en 2019. Il demeurerait toutefois nettement plus faible que le taux de pères touchant les prestations du RQAP, qui sont plus généreuses.**

Au cours de la période à l'étude, le taux de participation (chez les personnes couvertes recevant au moins un dollar de prestations) des mères touchant des prestations de maternité ou prestations parentales de l'assurance-emploi était d'en moyenne 83,7 % (soit quelque 171 000 prestataires), alors qu'il se situait à seulement 12,8 % chez les pères (soit 29 100 prestataires).

La figure 2 indique que le nombre de nouvelles demandes présentées par des femmes demeurait relativement stable. Pour sa part, le nombre de nouvelles demandes présentées par des hommes augmentait de façon constante, de 2007 à 2018, avant d'augmenter drastiquement en 2019 (à raison de 34,1 %), lorsque des semaines de prestations parentales supplémentaires (5 semaines pour les prestations standards et 8 semaines pour les prestations prolongées) ont été offertes aux parents qui partageaient les prestations. De même, selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, la participation des hommes augmentait de 41 % en 2019-2020.

**Figure 2 : Nombre de nouvelles demandes avec prestations parentales, par genre, de 2007 à 2019**



Selon l'ECAE de 2019, la part des époux recevant ou prévoyant de recevoir des prestations parentales était de 20,5 % avec le régime d'assurance-emploi, comparativement à 85,6 % avec le RQAP. Interrogées sur la raison pour laquelle leurs époux ne demandaient pas de prestations parentales, 16,7 % des prestataires de sexe féminin concernées répondent qu'il était plus avantageux financièrement que ce soit elles qui reçoivent toutes les semaines de prestations (comparativement à 11,0 % chez les prestataires du RQAP).

- Cette différence pouvait s'expliquer par diverses raisons : la disponibilité des prestations de paternité avec le RQAP, comme l'indique le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2019, qui sont offertes exclusivement aux époux (les semaines de prestations supplémentaires offertes par l'assurance-emploi sont instaurées en 2019); et le montant plus élevé de la prestation hebdomadaire maximale du RQAP (presque le double de celle du régime d'assurance-emploi). De nombreux informateurs clés, experts et représentants des associations de parents et de travailleurs suggéraient d'augmenter le taux de prestations.
- Selon une étude menée au Québec, l'instauration du RQAP en 2006 entraîne une augmentation du taux de participation des pères de plus de 30 pp (pour atteindre 65 pp), selon le niveau de revenu, par rapport au taux d'avant son instauration (avec les prestations parentales de l'assurance-emploi).

Quelques informateurs clés soulignaient que le faible taux de remplacement et l'incapacité de certains travailleurs à accumuler suffisamment d'heures décourageaient la participation, particulièrement avec l'essor du travail précaire et de l'économie des petits boulots.



## TAUX DE PARTICIPATION

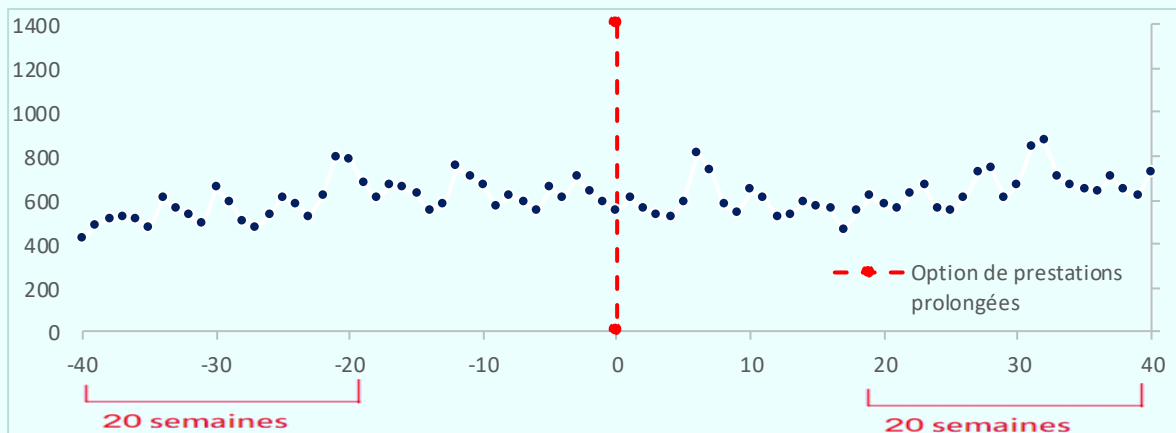
## MODÈLE DE DISCONTINUITÉ DE LA RÉGRESSION

Un modèle de régression sur discontinuité (RSD) a été réalisé pour vérifier l'hypothèse d'une augmentation statistiquement significative dans le volume de demandes de prestations parentales présentées par des hommes **pendant la semaine du 3 décembre 2017, lorsqu'il est devenu possible de choisir entre des prestations parentales standards ou prolongées**. L'examen des demandes concernées n'indiquait aucune évolution statistiquement significative dans le taux de participation des hommes aux prestations parentales au cours de cette période.

Puisque les effets de cette modification n'étaient pas observés immédiatement après sa mise en œuvre, un diagramme de dispersion (figure 3) a été préparé pour présenter le taux de participation hebdomadaire moyen réparti sur des périodes de 20 semaines (une période avant la modification des politiques, et une période après).

- À l'aide de cette méthode, on constate que la participation moyenne des hommes aux prestations parentales passait de 547 à 666 nouvelles demandes par semaine (augmentation de 21,6 %), tandis que chez les femmes, ce nombre passait de 3 224 à 3 272 (augmentation de 1,5 %). D'après ces données, l'effet graduel de cette modification des politiques sur le taux de participation aux prestations parentales était vraisemblablement plus important chez les hommes que chez les femmes.

**Figure 3 : Nuage de points du nombre hebdomadaire moyen de nouvelles demandes de prestations parentales présentées par des hommes, de février 2017 à septembre 2018**



La même méthode est utilisée pour évaluer l'évolution dans le volume de demandes de prestations parentales **à la suite de la modification des politiques visant à offrir des semaines de prestations supplémentaires aux parents qui partagent leurs prestations, entrée en vigueur le 17 mars 2019**. Un RSD est utilisé pour vérifier l'hypothèse d'une augmentation statistiquement significative du taux de participation des hommes aux prestations parentales immédiatement après la modification des politiques. Même si la modification des politiques n'a eu aucun effet majeur au moment de sa mise en œuvre, elle a eu un effet graduel sur le taux de participation des hommes aux prestations parentales.

- Le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des hommes passait de 684 à 963 nouvelles demandes par semaine (augmentation de 40,7 %), en moyenne, par rapport aux périodes de 20 semaines avant et après la modification.
- En revanche, au cours de la même période, le nombre de nouvelles demandes présentées par des femmes chaque semaine augmentait de seulement 3,7 %.

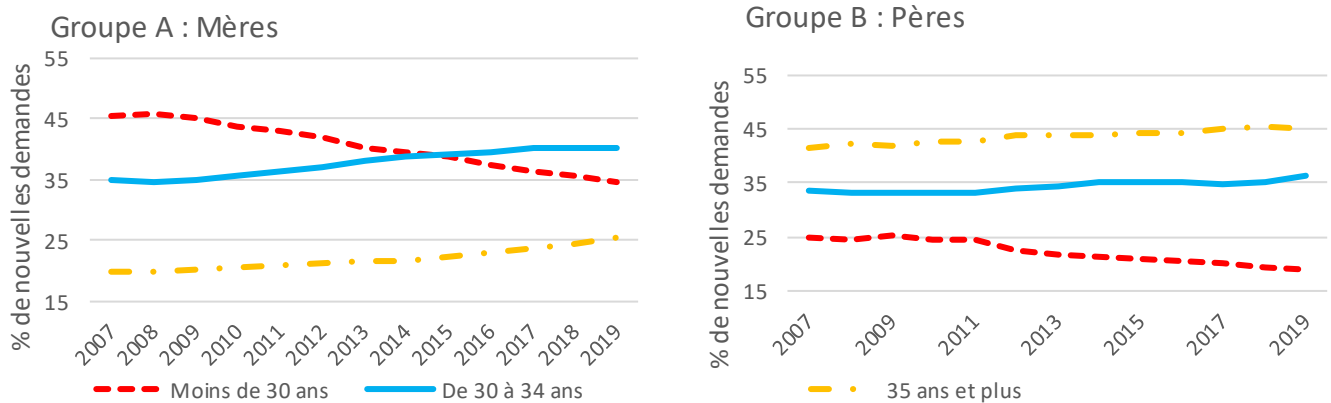
## PRESTATIONS PROLONGÉES

**Troisième constatation : La vaste majorité (85 %) des nouveaux prestataires de prestations parentales ont opté pour les prestations parentales standards. Les prestations parentales prolongées étaient plus susceptibles d'être le choix des parents qui étaient en couple, qui touchaient un salaire élevé, qui avaient un revenu familial plus élevé, qui travaillaient dans de grandes entreprises ou qui recevaient des prestations complémentaires.**

Au cours de la période à l'étude, environ 199 700 nouvelles demandes de prestations parentales étaient établies en moyenne chaque année. En moyenne, environ 0,8 % des demandes de prestations parentales présentées par des femmes provenaient de mères adoptives, tandis que 1,5 % des demandes présentées par des hommes provenaient de pères adoptifs.

La figure 4 présente la proportion des prestataires de prestations parentales, répartis dans trois groupes d'âge. Contrairement aux mères, les pères de 35 ans et plus constituaient la plus grande portion des prestataires de sexe masculin, représentant en moyenne 43,6 % au cours de la période à l'étude. Parmi les pères, la proportion de jeunes parents de moins de 30 ans diminuait de façon constante au cours de cette période. Une diminution semblable était observée dans la proportion de jeunes mères de moins de 30 ans.

**Figure 4 : Proportion des prestataires de prestations parentales, par groupe d'âge, de 2007 à 2019**



### Comparaison des prestations parentales standards et prolongées

De 2018 à 2019, en moyenne, 30 500 nouvelles demandes de prestations parentales prolongées étaient présentées chaque année (14,5 %), par rapport à 179 300 nouvelles demandes de prestations parentales standards (85,5 %). La plupart des représentants des associations d'employeurs et de l'industrie interrogés aux fins de cette évaluation considéraient qu'il s'agissait d'une modification positive, car elle offrait des choix et de la flexibilité aux employés tout en procurant aux employeurs une certaine prévisibilité sur le plan des exigences en matière de dotation.

L'analyse révèle que les parents travaillant dans de grandes entreprises étaient plus susceptibles d'opter pour les prestations parentales prolongées que les parents travaillant dans de petites ou moyennes entreprises. L'examen du niveau de scolarité des prestataires indique que les mères titulaires au maximum d'un diplôme d'études secondaires étaient plus susceptibles d'opter pour les prestations prolongées que celles dont le niveau de scolarité était supérieur, en tenant compte de diverses caractéristiques. Pour leur part, les prestataires de sexe masculin ayant terminé l'université, le collège ou un programme d'apprentissage étaient plus susceptibles d'opter pour les prestations prolongées.

Les parents mariés étaient aussi plus susceptibles de choisir les prestations prolongées que les parents divorcés, séparés, veufs ou célibataires. Ceci pouvait révéler une difficulté pour les familles à revenu unique d'opter pour des prestations plus faibles (taux de remplacement de 33 % plutôt que de 55 %) en l'absence d'un régime d'avantages sociaux supplémentaires ou du revenu d'un conjoint.

## PRESTATIONS PROLONGÉES

Comme l'indique le tableau 2, les prestataires de sexe féminin choisissant les prestations parentales prolongées et celles optant pour les prestations standards affichaient un revenu d'emploi similaire. Cependant, le revenu du conjoint (67 858 \$) de celles choisissant les prestations prolongées était près de 12 % supérieur à celui de celles optant pour les prestations standards (60 849 \$). Par conséquent, le revenu familial des familles à deux revenus était aussi supérieur chez les prestataires de prestations prolongées.

- De même, chez les prestataires de sexe masculin, le revenu d'emploi et le revenu du conjoint des prestataires de prestations prolongées étaient supérieurs à ceux des prestataires de prestations standards.

Plusieurs experts et représentants des associations de parents et de travailleurs avaient l'impression que l'option des prestations parentales prolongées n'était qu'une option « en principe », car de nombreux prestataires, particulièrement ceux à revenu faible ou modeste, ne pouvaient pas se permettre de prendre un congé prolongé au taux de remplacement de 33 %.

**Tableau 2 : Revenu d'emploi moyen de l'année précédente pour les prestataires de prestations de maternité et de prestations parentales, en 2019**

	Femmes	Hommes	Total
Prestataires de maternité	46 061 \$	--	46 061 \$
<b>Parents biologiques</b>			
Option standard	45 950 \$	65 881 \$	50 099 \$
Option prolongée	45 401 \$	78 246 \$	51 468 \$
<b>Parents adoptifs</b>			
Option standard	57 275 \$	68 556 \$	60 680 \$
Option prolongée	61 175 \$	76 935 \$	66 292 \$
<b>Revenu du conjoint du prestataire</b>			
Option standard	60 849 \$	29 588 \$	53 713 \$
Option prolongée	67 858 \$	43 466 \$	62 915 \$
<b>Revenu familial – Ménage à deux revenus</b>			
Option standard	118 201 \$	104 787 \$	115 345 \$
Option prolongée	124 353 \$	126 271 \$	124 753 \$

Les employeurs peuvent offrir des paiements supplémentaires pour compléter les prestations de maternité et prestations parentales de leurs employés. Le montant des prestations complémentaires n'est pas considéré comme un revenu et n'est pas déduit des prestations d'assurance-emploi; par conséquent, elles augmentent le revenu des prestataires alors qu'ils reçoivent des prestations de maternité et prestations parentales. La durée des régimes et le montant complémentaire offert varient selon les employeurs.

La part de prestataires qui ont eu recours à un régime complémentaire a passé de presque 16 % en 2007 à environ 10 % en 2019. Cette diminution s'est opérée principalement entre 2007 et 2009. Environ 10,6 % des prestataires de sexe féminin et 9,4 % des prestataires de sexe masculin ont travaillé pour un employeur qui offre un régime complémentaire.

Les résultats de la régression indiquent que les prestataires ayant accès à un régime complémentaire étaient plus susceptibles d'être plus âgés, de travailler dans une grande entreprise et d'avoir gagné un revenu d'emploi plus élevé au cours de l'année précédant la demande que les prestataires n'ayant pas accès à un tel régime.

- Les prestataires dotés d'un régime complémentaire, particulièrement les femmes, étaient plus susceptibles de choisir les prestations prolongées que les prestations standards.

## DURÉE DES PRESTATIONS

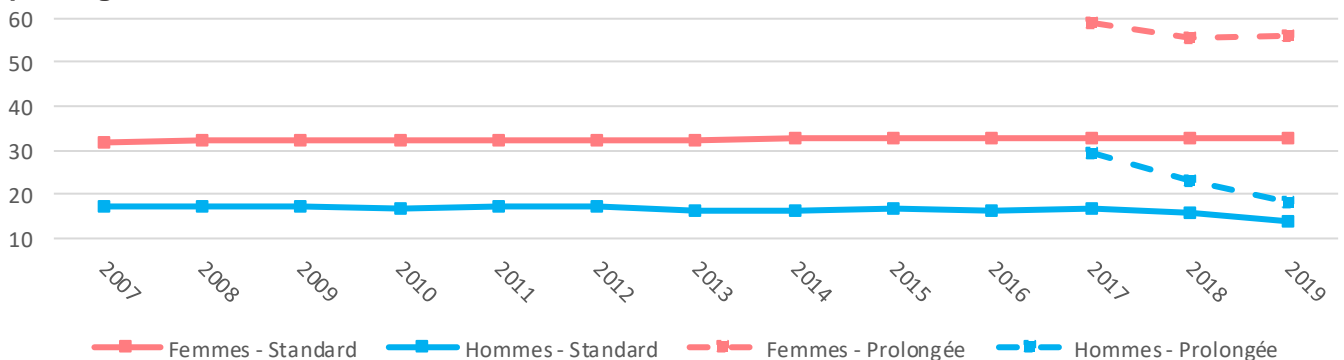
**La durée des prestations variait légèrement entre la période de l'étude et l'entrée en vigueur des modifications récentes.**

Au cours de la période à l'étude, environ 92,1 % des prestataires de sexe féminin utilisent la totalité des 15 semaines de prestations de maternité. En moyenne, elles réclament 14,7 semaines.

- Parmi les 7,9 % de prestataires de sexe féminin n'utilisant pas la totalité de leurs prestations, 10,6 semaines de prestations de maternité étaient réclamées, en moyenne. De ces cas, 15,4 % concernent des prestataires ayant présenté deux demandes pour le même enfant et recevant des semaines de prestations de maternité des deux demandes.

La durée moyenne des demandes de prestations parentales standards présentées par des femmes demeure stable entre 2007 et 2019 (un peu plus de 30 semaines), tandis que la durée moyenne des prestations parentales prolongées se situe à environ 55 semaines depuis leur instauration en décembre 2017. En comparaison, la durée moyenne des demandes de prestations parentales standards présentées par des hommes demeure aussi relativement stable entre 2007 et 2018 (environ 16,5 semaines), mais diminuait de plus de deux semaines à la suite de l'instauration, en 2019, de semaines supplémentaires pour les prestataires qui partagent leurs prestations. La durée moyenne des prestations prolongées réclamées par des hommes diminuait, passant de 29 semaines en décembre 2017 à 18 semaines en 2019.

**Figure 5 : Durée moyenne en nombre de semaines des prestations parentales standards et prolongées, de 2007 à 2019**



La diminution du nombre moyen de semaines reçues par des hommes entre 2018 et 2019 était partiellement attribuable à l'augmentation du nombre d'hommes réclamant des prestations parentales pour une courte période. Par exemple, 25,0 % des hommes recevaient 5 semaines ou moins de prestations standards en 2018, par rapport à 37,8 % en 2019 (37,5 % recevaient 8 semaines ou moins de prestations prolongées en 2018, par rapport à 43,2 % en 2019).

- La diminution de la durée des prestations chez les hommes était aussi attribuable à une proportion plus faible de prestataires de sexe masculin recevant toutes les prestations auxquelles ils avaient droit en 2019 (14,5 % et 6,6 %), par rapport aux données de 2018 (16,8 % et 13,8 %), comme le montre le tableau 3.

**Tableau 3 : Proportion de femmes et d'hommes recevant la durée totale des prestations parentales auxquelles ils avaient droit, de 2007 à 2019**

	Femmes		Hommes	
	Standards	Prolongées	Standards	Extended
2007-2017	72,3 %	--	17,4 %	--
2018	76,4 %	65,2 %	16,8 %	13,8 %
2019	78,4 %	67,6 %	14,5 %	6,6 %

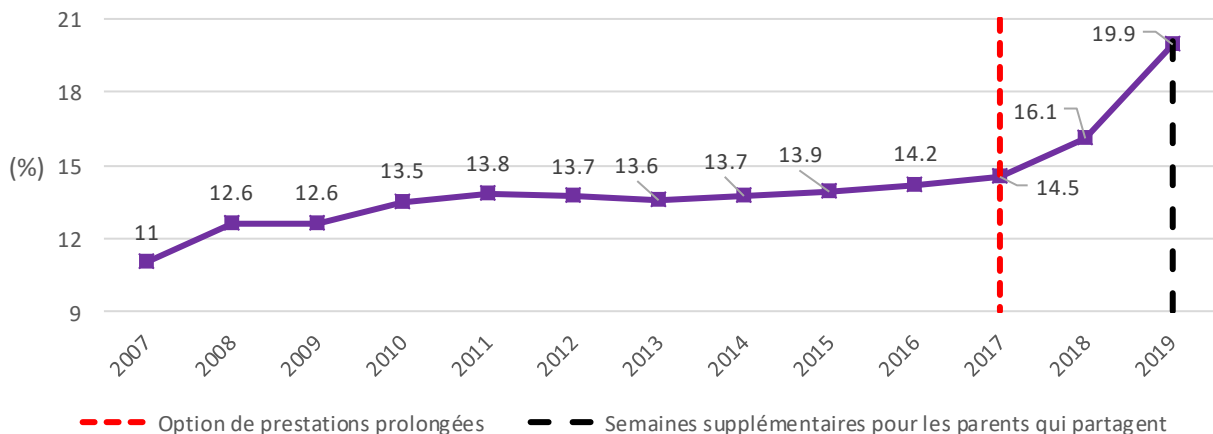
## PRESTATIONS PARENTALES PARTAGÉES

**Quatrième constatation : À la suite des récentes modifications apportées aux politiques des prestations parentales, le taux de partage des prestations est passé de 14,5 % en 2017 à 19,9 % en 2019. Cependant, les informateurs clés croyaient toujours que les perceptions des employeurs sur le congé parental varient selon le sexe. Cela était dû à une stigmatisation culturelle sur le lieu de travail envers les hommes qui prenaient un tel congé.**

Pendant la période à l'étude, jusqu'à 83 % des prestataires avaient une famille avec laquelle ils pouvaient partager les prestations parentales (c.-à-d. prestataires ni célibataires, ni veufs). Aux fins de l'évaluation, le nombre de prestataires mariés ou vivant en union de fait est utilisé pour estimer le nombre de parents capables de partager leurs prestations parentales. La figure 6 montre que la proportion des prestataires de familles biparentales partageant leurs prestations parentales augmentait considérablement, soit de 30 %, entre 2007 et 2017 (avant la modification des politiques). À la suite des modifications des politiques de 2017 et 2019, ce nombre augmentait d'environ 37 %.

- Les analyses statistiques confirment que les modifications augmentaient la probabilité que les parents se partagent les prestations parentales.

**Figure 6 : Proportion de prestataires de familles biparentales qui partageaient les prestations parentales, de 2007 à 2019**



Les prestataires plus jeunes, qui avaient moins d'enfants, un niveau de scolarité supérieur et un revenu d'emploi élevé et dont le conjoint gagnait un revenu élevé étaient plus susceptibles de partager les prestations parentales. De plus, les prestataires qui optaient pour les prestations prolongées étaient plus susceptibles de les partager que les prestataires de prestations standards. Les prestataires dotés d'un régime complémentaire étaient moins susceptibles de partager leurs prestations parentales, surtout depuis la modification des politiques.

Les informateurs clés soutiennent à l'unanimité l'idée d'offrir des semaines de prestations supplémentaires aux parents admissibles qui partagent les prestations. Ils notent toutefois que le nombre de demandes a été faible et que les incitatifs financiers pour l'utilisation des semaines supplémentaires ont été insuffisants.

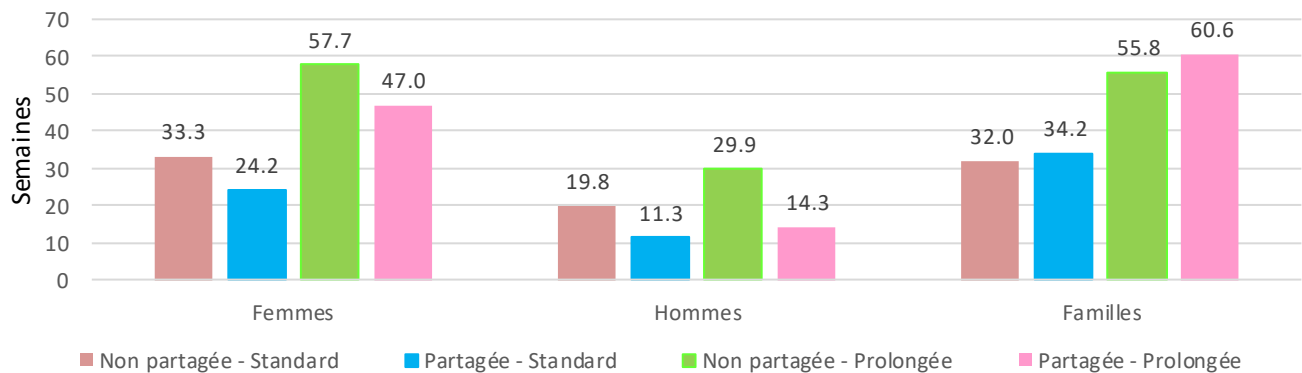
- Il a été noté que le partage des semaines a favorisé l'égalité des genres, encouragé les pères à prendre congé et donné plus de souplesse à l'égard des prestations parentales.

## PRESTATIONS PARENTALES PARTAGÉES

**L'augmentation générale de la durée des prestations parentales depuis l'entrée en vigueur des prestations prolongées pour la famille était attribuable aux prestataires de sexe féminin, qui reçoivent plus de semaines.**

La figure 7 montre que les familles dont les parents partageaient les prestations recevaient légèrement plus de semaines que les autres familles. Du point de vue individuel, les prestataires de sexe masculin et féminin qui partageaient leurs prestations recevaient moins de semaines que ceux qui ne les partageaient pas. Cela suggère qu'en se partageant les responsabilités familiales, chaque parent dispose d'un congé moins long.

**Figure 7 : Durée moyenne en nombre de semaines des prestations parentales de familles biparentales, de 2007 à 2019**



Les résultats de régressions montrent qu'en tenant compte de divers facteurs, le nombre de semaines moyen des prestataires de sexe féminin et de la famille tout entière augmentait considérablement depuis l'adoption des prestations prolongées. Cependant, la durée moyenne des semaines de prestations parentales des hommes qui partageaient leurs prestations ne changeait pas de manière considérable.

- Autrement dit, l'augmentation générale de la durée des prestations parentales depuis l'entrée en vigueur des prestations prolongées pour la famille était attribuable aux prestataires de sexe féminin, qui recevaient plus de semaines.

Les témoignages des informateurs clés concordent avec les analyses de données. En effet, selon les représentants des associations de travailleurs et d'employés interrogés, les membres des associations croyaient que les perceptions des employeurs sur le congé parental variaient selon le genre. Plus précisément, ils soutenaient qu'il existe toujours des préjugés culturels envers les hommes qui prennent un congé, prolongé ou non. Cela dit, ils remarquaient également que plusieurs hommes souhaitent prendre un congé prolongé, mais qu'ils se sentaient incapables de le faire à cause de la perte de revenu (c.-à-d. qu'ils avaient souvent le revenu le plus élevé des deux parents, et le revenu familial était donc plus gravement touché s'ils prenaient un congé).

- Certains informateurs clés relevaient le besoin d'une campagne sociale afin d'augmenter la participation des hommes et de changer la culture organisationnelle entourant cette question.

D'autres laissaient entendre que les réactions aux congés prolongés variaient selon le secteur et le niveau de soutien des entreprises et des gestionnaires. Ils citaient comme exemple des entreprises dotées de politiques qui décourageaient les congés prolongés (p. ex. la rémunération à base d'actions payée au prorata, ou des secteurs, comme celui de la construction, où les responsabilités parentales sont inconciliables avec les exigences professionnelles).

## PÉRIODE DE CARENCE

**Cinquième constatation : Le nombre de prestataires ayant servi le délai de carence était plus élevé chez les mères que chez les pères en 2019 (respectivement 159 000 et 25 000). Ceci était lié au fait que les mères recevaient habituellement les prestations de maternité en premier. Par conséquent, un nombre plus important de prestataires de sexe féminin que de sexe masculin (14 100 comparativement à 1 800) ont vu leurs premières semaines de prestations être récupérées en raison de rémunération reçue pendant le délai de carence.**

Le délai de carence est une période pendant laquelle aucune prestation d'assurance-emploi n'est versée. En date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le délai de carence des prestations d'assurance-emploi a passé de deux semaines à une seule.

- Le Guide de la détermination de l'admissibilité, qui contient les principes appliqués par la Commission de l'assurance-emploi, indique que le délai de carence « pouvait être comparé à la franchise qui s'applique aux polices d'assurance-incendie et d'assurance-automobile, en vertu desquelles la personne assurée est censée assumer une partie des dommages ou de la perte ».
- De même, comme indiqué dans la partie 1 de l'évaluation sommative de 2006 de l'assurance-emploi, « le délai de carence est une forme de franchise...Il vise à décourager le risque moral et à éviter les coûts d'administration des réclamations pour de très petits montants (c.-à-d. les périodes de chômage de moins de deux semaines) ».
- Quelques informateurs clés s'interrogeaient sur la raison d'être du délai de carence précédant l'entrée en vigueur des prestations de maternité. Comme le montre le tableau 1, le RQAP ne contient pas une telle période sans prestation.

Lorsque les prestations parentales sont partagées entre les parents, un seul d'entre eux doit servir le délai de carence. Habituellement, dans un tel cas, seul le premier parent qui demande les prestations d'assurance-emploi doit observer le délai de carence. Comme les prestations de maternité sont versées avant les prestations parentales, les prestataires de sexe féminin servent plus souvent le délai de carence que ceux de sexe masculin.

- Entre 2007 et 2019, 92,7 % des prestataires de prestations de maternité servaient le délai de carence (ce qui représente en moyenne 159 000 femmes par année, et demeure stable au fil des années).
- Le nombre d'hommes réclamant les prestations parentales et ayant servi le délai de carence était passé de 14 508 à 25 382 entre 2007 et 2019, mais la proportion, elle, a diminué (de 61,3 % à 57,2 %).
- Ainsi, 39,4 % des hommes qui ont réclamé les prestations parentales ont vu leur délai de carence reporté, puisque leur conjointe l'avait déjà servi pour obtenir les prestations de maternité.

Comme elles étaient plus susceptibles de servir le délai de carence, les prestataires de sexe féminin étaient négativement touchées de deux façons. Tout d'abord, le nombre et la proportion de prestataires de sexe féminin aux prises avec une période sans revenu (c.-à-d. une période sans revenu d'emploi ou sans prestations d'assurance-emploi) étaient supérieurs à ceux des prestataires de sexe masculin.

Ensuite, les femmes qui déclaraient des revenus pendant le délai de carence étaient plus susceptibles de voir leurs prestations récupérées lors des premières semaines de paiement que les hommes.

- Leurs revenus obtenus pendant le délai de carence étaient récupérés à raison d'un dollar par dollar gagné au cours des deuxième, troisième et quatrième semaines de la période de prestations, contrairement aux prestataires qui travaillent pendant une période de prestations (consulter la section Travail pendant une période de prestations pour de plus amples renseignements).
- Les prestataires qui recevaient des prestations partielles en raison de revenus obtenus pendant le délai de carence étaient réduites d'environ 50 % entre 2007 et 2019.

## PÉRIODE DE CARENCE

Au cours de la période d'évaluation, environ 14 100 prestataires de sexe féminin (8,0 % des prestataires de prestations de maternité) recevaient annuellement des prestations partielles en raison de revenus obtenus pendant le délai de carence, comparativement à seulement 1 800 prestataires de sexe masculin (6,3 % des prestataires de prestations parentales de sexe masculin).

- Les prestataires de sexe féminin célibataires étaient davantage susceptibles (10,2 %) de voir leurs prestations réduites en raison de revenus obtenus pendant le délai de carence par rapport aux prestataires mariées (7,2 %).
- Les prestataires avec un revenu d'emploi faible (inférieur à 20 000 \$) étaient les plus susceptibles de voir leurs prestations réduites en raison de revenus obtenus pendant le délai de carence (10 % chez les femmes, 11,6 % chez les hommes) comparativement aux groupes dont le revenu d'emploi était supérieur.
- Les prestataires ayant obtenu des prestations complémentaires d'un régime de l'employeur étaient moins susceptibles d'obtenir des prestations partielles que ceux qui n'avaient pas de prestations complémentaires (différence de 1,4 pp).

En général, comme elles étaient plus susceptibles de servir le délai de carence que les hommes, les prestataires de sexe féminin recevaient moins de prestations d'assurance-emploi au début de leur période de prestations.

## TRAVAIL PENDANT UNE PÉRIODE DE PRESTATIONS

Bien que les prestations de maternité étaient récupérées dollar pour dollar jusqu'au 11 août 2018, les prestataires de prestations parentales pouvaient gagner jusqu'à 50 \$, ou 25 % de leur taux de prestations hebdomadaire, sans réduction de leurs prestations, avant le 7 août 2016.

Entre le 7 août 2016 et le 11 août 2018, les prestataires de prestations parentales pouvaient choisir l'une des options suivantes :

1. Conserver 50 cents en prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné en revenu, jusqu'à un maximum de 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne précédente;
2. Conserver 75 \$ ou 40 % du taux de prestations, soit le montant le plus élevé, sans que les prestations soient réduites. Au-delà de ces seuils, les revenus étaient déduits des prestations parentales à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné.

Depuis le 12 août 2018, les prestataires de prestations de maternité et prestations parentales peuvent conserver 50 cents en prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à 90 % de leur rémunération hebdomadaire assurable.

En moyenne, de 2007 à 2019, 5,7 % des prestataires de prestations de maternité, 7,2 % des prestataires de prestations parentales de sexe féminin et 16,9 % des prestataires de prestations parentales de sexe masculin ont travaillé pendant la période de prestations (cela comprend ceux qui travaillaient pendant le délai de carence). La proportion de prestataires de prestations parentales de sexe féminin travaillant pendant la période de prestations a diminué au cours de la période à l'étude (de 8,8 % en 2007 à 4,4 % en 2019), tout comme la proportion des prestataires de sexe masculin (de 17,5 % en 2007 à 11,8 % en 2019). De plus, la proportion de prestataires de prestations de maternité travaillant pendant la période de prestations a diminué de presque 50 % entre la fin de 2016 et le début de 2017, lorsque le délai de carence est passé de deux semaines à une semaine.



## COMBINAISON DE PRESTATIONS

**Sixième constatation : Les prestataires ayant perdu leur emploi avant la naissance ou l'adoption de leur enfant étaient moins susceptibles d'avoir accès aux prestations parentales pour toute la durée en raison de la règle du maximum de 50 semaines de prestations lorsque les prestations régulières et spéciales sont combinées. En moyenne, chaque année de la période à l'étude, 3 300 mères étaient affectées par la règle de 50 semaines, comparativement à moins de 500 pères, en raison de la combinaison de prestations régulières, parentales et de maternité.**

Le régime d'assurance-emploi permet aux prestataires de recevoir différents types de prestations pour une même demande (c.-à-d. combiner des prestations de maladie et de maternité), pourvu qu'ils soient admissibles aux critères de chaque prestation.

- La combinaison de prestations la plus souvent relevée chez les mères pendant la période à l'étude était celle des prestations de maternité et des prestations parentales (79,3 %), suivi par des prestations de maternité ou parentales avec des prestations de maladie (14,1 %), et finalement des prestations de maternité ou parentales avec des prestations régulières (3,0 %).
- Parmi les pères demandant des prestations parentales, 86,7 % ont demandé uniquement les prestations parentales (parents biologiques) et 1,3 % ont demandé uniquement les prestations parentales pour parents adoptifs. La combinaison la plus courante chez les hommes était celle des prestations parentales avec des prestations régulières (10,1 %).

Les travailleuses peuvent demander les prestations de maladie avant les prestations de maternité si elles sont incapables de travailler pour des raisons médicales liées à la grossesse. Même si la grossesse et l'accouchement ne sont pas considérés comme des maladies, les complications qui peuvent en découler le sont. Lorsqu'aucune prestation régulière n'est versée, les différentes prestations spéciales peuvent s'additionner pour un total de 102 semaines, y compris 15 semaines de prestations de maladie.

- Parmi les prestataires de sexe féminin qui débutaient avec les prestations de maladie, 99,6 % demandaient ensuite les prestations de maternité comme deuxième type de prestation (ce qui représente environ 25 000 prestataires par année).
- Les prestataires qui combinaient les prestations de maladie avec les prestations de maternité et parentales demandaient en moyenne 57 semaines de prestations (prestations parentales standards) ou 81 semaines (prestations parentales prolongées).

Les prestataires de prestations de maternité ou parentales qui combinent leur demande avec des prestations régulières (c.-à-d. qui sont mises à pied avant ou après la naissance) peuvent recevoir un maximum de 50 semaines de prestations combinées au taux de 55 % (les prestations parentales prolongées sont converties en semaines standards).

- Parmi les prestataires de sexe féminin demandant des prestations régulières d'assurance-emploi avant de les combiner aux prestations de maternité ou parentales (3,6 % des prestataires ayant demandé les prestations parentales ou de maternité), 77,9 % choisissaient les prestations de maternité, 16,6 % les prestations de maladie et 5,5 % les prestations parentales comme deuxième type de prestation.
- En comparaison, des prestataires de sexe masculin qui demandaient initialement les prestations régulières d'assurance-emploi avant de les combiner, 95,2 % choisissaient les prestations parentales et 4,8 % seulement choisissaient les prestations de maladie comme deuxième type de prestation.

Source : EDSC (2021). Rapport technique 2

PRESTATION COMBINÉE AVEC PRESTATION DE MALADIE

À la suite de la modification de 2017, les mères ont eu accès aux prestations de maternité plus tôt.

Avant le 3 décembre 2017, les prestataires de prestations de maternité touchaient leurs prestations au plus tôt 8 semaines avant la date d'accouchement prévue et au plus tard 17 semaines après la date de naissance réelle ou la date d'accouchement prévue (selon la date la plus tardive). Depuis la modification, les prestations de maternité sont versées jusqu'à 12 semaines avant la date d'accouchement prévue. La visée de cette modification était d'accroître la souplesse et de permettre aux travailleuses enceintes de prendre leur santé en compte dans le choix de leur date de début des prestations.

- Les analyses montrent que la proportion des prestataires de prestations de maternité qui recevaient également des prestations de maladie a augmenté graduellement de 13,6 % en 2007 à 16,9 % en 2017 avant de diminuer légèrement à 16,5 % en 2019 (figure 8). Les résultats de régressions montrent que la diminution d'après 2017 n'a pas été significative en tenant compte des autres caractéristiques des prestataires. Le modèle montre également que la probabilité que les prestataires combinent les prestations de maternité aux prestations de maladie a diminué avec l'âge et augmenté avec le nombre d'enfants, et que le taux a été le plus élevé dans le secteur de la construction. Il a particulièrement été élevé à Terre-Neuve-et-Labrador (39,9 %).
- En moyenne, les prestataires qui ont combiné les prestations de maladie et de maternité touchaient 8,7 semaines de prestations de maladie au cours de la période à l'étude. Les analyses de régression indiquent également qu'il n'y a eu aucune augmentation ou diminution importante du nombre moyen de semaines de maladie reçues par les prestataires de prestations de maternité après la modification des politiques.

Entre 2007 et 2019, la majorité des prestataires de prestations de maternité présentaient leur demande avant la date de la naissance ou la semaine même de l'accouchement (69,9 %). En moyenne, les prestataires qui commençaient avec les prestations de maternité recevaient leur première semaine de prestations 3,5 semaines avant la naissance de leur enfant.

- En ce qui concerne la répartition des prestataires de prestations de maternité : 31,4 % recevaient leurs prestations après la date d'accouchement, 55,6 % les recevaient jusqu'à 4 semaines avant la date d'accouchement, 10,2 % les recevaient de 5 à 8 semaines avant la date d'accouchement et 2,8 % les recevaient de 9 à 12 semaines avant la date d'accouchement.
- La figure 9 montre que le nombre moyen de semaines reçues avant la naissance a augmenté de 0,38 semaine après la modification des politiques de décembre 2017. Les analyses statistiques ont confirmé cette incidence.

Figure 8 : Part des prestataires de prestations de maternité qui touchaient des prestations de maladie comme première prestation, de 2007 à 2019

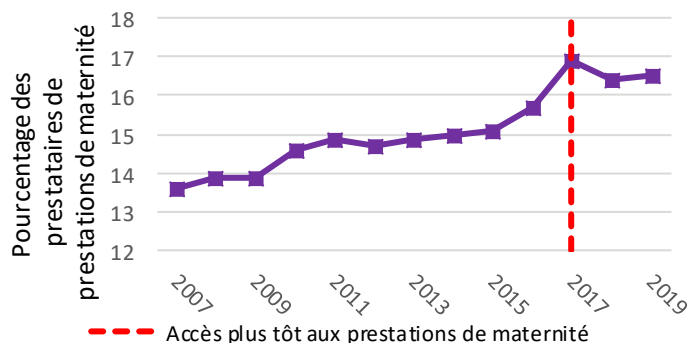
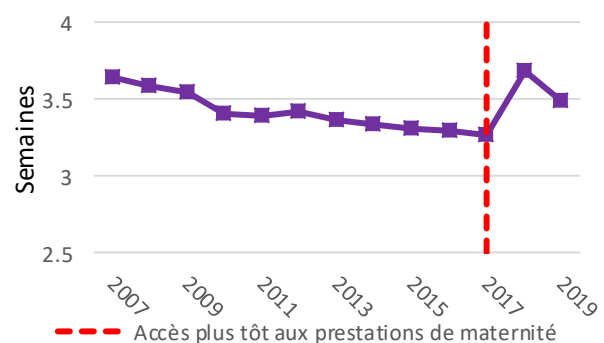


Figure 9 : Nombre moyen de semaines avant la naissance de l'enfant pour les demandes qui débutaient par les prestations de maternité, de 2007 à 2019



Source : EDSC (2021). Rapport technique 2

## COMBINAISON AVEC LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES

**Combinaison des prestations régulières aux prestations de maternité et prestations parentales**

En général, environ 4,6 % des prestataires ont combiné les prestations parentales ou prestations de maternité aux prestations régulières d'assurance-emploi, dont 67,3 % de femmes et 32,7 % d'hommes. Au cours de la période à l'étude, la proportion d'hommes et de femmes recevant cette combinaison de prestations a diminué. Tandis que la diminution chez les femmes était lente et régulière, la fluctuation était plus grande du côté des hommes, avec des augmentations marquées en 2008, 2015 et 2019, qui représentent probablement la volatilité générale du marché du travail (p. ex. crise financière, crise des produits de base).

Comparativement aux prestataires qui n'ont pas combiné les prestations parentales ou prestations de maternité aux prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires de sexe féminin qui ont combiné leurs prestations étaient plus susceptibles d'être célibataires (33 % comparativement à 17 %), d'avoir un revenu d'emploi faible (revenu inférieur à 20 000 \$; 42,9 % comparativement à 25,8 %), d'être plus jeunes (moins de 30 ans; 51,5 % comparativement à 39,9 %) et d'avoir un niveau de scolarité inférieur (études secondaires ou moins; 30 % comparativement à 23 %).

- Les prestataires de sexe masculin qui ont combiné les prestations régulières étaient plus susceptibles d'être plus jeunes (29,5 % comparativement à 21 %), de travailler pour une petite entreprise (17 % comparativement à 8,1 %) et de travailler dans le secteur de la construction (22,4 % comparativement à 5,1 %) que les prestataires qui n'ont pas combiné leurs prestations.

Comme les prestataires de sexe féminin étaient plus susceptibles de toucher des prestations de maternité et prestations parentales pour une plus longue durée que les prestataires de sexe masculin (figure 5), celles qui les combinaient aux prestations régulières étaient plus susceptibles d'atteindre la limite maximale de 50 semaines en combinant les trois prestations.

Pour la période à l'étude, tous les prestataires de sexe féminin qui ont commencé par les prestations régulières (environ 6 300 annuellement) demandaient en moyenne 15,3 semaines de prestations régulières, suivies de 13,6 semaines de prestations de maternité (tableau 4) en moyenne.

- C'est pourquoi les prestataires qui ont combiné des prestations régulières étaient, en moyenne, admissibles à seulement 21,1 semaines de prestations parentales payées à 55 % (50 semaines moins 15,3 et 14,7 semaines), comparativement à 35 semaines pour les prestataires qui ne combinaient pas leurs prestations.
- En fait, les prestataires qui combinaient les prestations de maternité et prestations parentales aux prestations régulières recevaient en moyenne 17,2 semaines (sur 21,1) de prestations parentales régulières, comparativement à 32,9 semaines (sur 35) pour ceux qui ne combinaient pas leurs prestations. Par ailleurs, 51,7 % des prestataires qui combinaient leurs prestations utilisaient le nombre maximal de 50 semaines. Ces résultats démontrent clairement que la règle de 50 semaines a empêché ceux qui combinaient les prestations régulières de recevoir les 35 semaines de prestations parentales standards, même si leur conjoint aurait pu utiliser les 17,8 semaines de prestations parentales non réclamées (35 semaines moins 17,2 semaines).

**Tableau 4 : Durée moyenne (en semaine) des prestations pour les femmes, de 2007 à 2019**

	Semaines de prestations régulières	Semaines de prestations de maternité	Semaines de prestations parentales standards	Nombre total de semaines standards demandées*	Pourcentage ayant obtenu 50 semaines
Pas combinées avec les prestations régulières d'assurance-emploi	0	14,7	32,9	48,9	71,9 %
Combinées avec les prestations régulières d'assurance-emploi	15,3	13,6	17,2	46,1	51,7 %

\*Inclus tous les types de prestations de la demande de prestation

## COMBINAISON AVEC LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES

**Combinaison des prestations régulières aux prestations de maternité et prestations parentales**

Des prestataires de sexe féminin qui ont combiné les prestations de maternité et parentales aux prestations régulières et qui ont reçu le maximum de 50 semaines, 82,1 % gagnaient un revenu d'emploi inférieur à 40 000 \$ pendant l'année précédant la demande et 99,4 % n'avaient pas accès à un régime complémentaire. Cela montre que la plupart des prestataires qui n'avaient pas accès à toutes les semaines de prestations parentales faisaient partie des travailleuses des catégories à faible et à modeste revenu. Les prestataires de sexe masculin ayant combiné les prestations parentales aux prestations régulières et utilisé les 50 semaines complètes présentaient des résultats semblables.

Concernant les prestataires de sexe féminin qui combinaient les prestations régulières et utilisaient les 50 semaines (et qui n'utilisaient pas toutes les semaines de prestations parentales en raison de la règle des 50 semaines) :

- 37,1 % d'entre elles étaient célibataires et ne pouvaient donc pas partager les semaines de prestations parentales standards inutilisées (en moyenne 16,7 et 16,8 semaines, respectivement) avec un époux ou un conjoint.
- Des prestataires qui étaient mariées ou en union de fait (57,6 %), 24,3 % d'entre elles ont un époux ou un conjoint qui n'était pas couvert par le régime d'assurance-emploi ou qui n'y était pas admissible.
- Par conséquent, moins de 44 % des prestataires de sexe féminin avaient un époux ou un conjoint qui pouvaient demander les semaines de prestations parentales inutilisées. Toutefois, le pourcentage de conjoints ayant effectivement demandé les semaines inutilisées était inférieur à 6 %.

Ainsi, les femmes qui demandaient les prestations de maternité et les prestations parentales standards et qui étaient mises à pied pendant leur congé parental ou de maternité étaient admissibles, en moyenne, à 1,1 semaine de prestations régulières pour atteindre la limite de 50 semaines (50 semaines moins 48,9 semaines) à la fin de leurs prestations parentales ou de maternité, ce qui les empêchait d'obtenir du soutien de revenu pendant leur recherche d'emploi.<sup>5</sup>

Les prestataires de sexe masculin qui commençaient par des prestations régulières réclamaient en moyenne 14,5 semaines de prestations régulières (tableau 5). Ils combinaient en moyenne 17 semaines de prestations parentales standards, soit un peu plus que le nombre de semaines des prestataires qui ne combinaient pas leurs prestations (16,3 semaines). Conséquemment, la plupart des prestataires de sexe masculin qui combinaient les prestations n'étaient pas limités par la règle des 50 semaines. En fait, seuls 14,4 % de ces prestataires atteignaient les 50 semaines de prestations (comparativement à 51,7 % des prestataires de sexe féminin, comme indiqué précédemment).

- De ces 14,4 %, moins de 20 % avaient une épouse ou une conjointe pouvant demander les semaines de prestations parentales inutilisées, et moins de 8 % de ces épouses ou conjointes le faisaient.

**Tableau 5 : Durée moyenne (en semaine) des prestations pour les hommes, de 2007 à 2019**

	Semaines de prestations régulières	Semaines de prestations de maternité	Semaines de prestations parentales standards	Nombre total de semaines standards demandées*	Pourcentage ayant utilisé les 50 semaines**
Pas combinées avec les prestations régulières d'assurance-emploi	0	--	16,3	16,4	17,5 %**
Combinées avec les prestations régulières d'assurance-emploi	14,5	--	17,0	31,9	14,4 %

\*Inclus tous les types de prestation de la demande. \*\* Un maximum de 35 semaines pour les hommes qui ne combinent pas avec les prestations régulières

Note de bas de page 5: En raison des limites des données, il n'a pas été possible d'évaluer avec précision dans quelle mesure les femmes qui n'ont demandé que des prestations de maternité et parentales standards et qui ont été mises à pied pendant leur congé de maternité ou parental ont été affectées par la règle de la limite de 50 semaines.

RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI

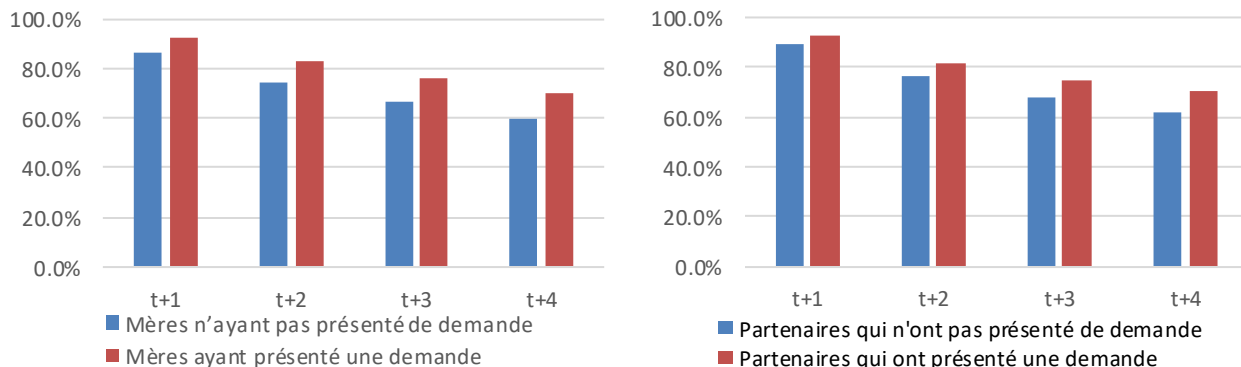
**Septième constatation : Les prestations parentales et de maternité de plus longue durée ont augmenté la probabilité que les prestataires de sexe féminin travaillent encore pour le même employeur au retour de leur congé parental, au contraire de leur conjoint pour qui cette probabilité a diminué. Cependant, pour tous les prestataires, plus la durée de leurs prestations était prolongée, plus la probabilité d'avoir un futur revenu d'emploi supérieur diminuait.**

En général, 79,7 % des mères et 93,2 % des conjoints ont travaillé deux ans après la naissance de leur enfant.

- Comparativement aux mères qui travaillaient deux ans après la naissance de leur enfant, les mères qui ne travaillaient pas gagnaient un revenu d'emploi inférieur pendant l'année précédant la naissance (64,5 % ont un revenu inférieur à 20 000 \$, comparativement à 21,0 % pour les mères qui travaillaient), étaient plus susceptibles d'être parents célibataires (25,2 % comparativement à 16,2 %) et moins susceptibles de demander les prestations de maternité de l'assurance-emploi pour leur enfant (57,2 % comparativement à 87,2 %).
- Comparativement aux conjoints qui travaillaient deux ans après la naissance de leur enfant, les conjoints qui ne travaillaient pas étaient plus jeunes (29,9 % ont moins de 30 ans, comparativement à 21,9 % pour ceux qui travaillaient), plus susceptibles d'avoir trois enfants ou plus (10,9 % comparativement à 6,9 %) et plus susceptibles de travailler pour de petites entreprises (17,7 % comparativement à 8,7 %).

Un examen du nombre de pères et de mères qui travaillaient avant et après la naissance (figure 10) révèle que la prévalence de travailler pour le même employeur diminuait avec le nombre d'années suivant la naissance de l'enfant, que les prestations d'assurance-emploi aient été réclamées ou pas.

**Figure 10 : Taux de prévalence des mères et des conjoints qui travaillaient pour le même employeur, de 2006 à 2017**



Source : Données administratives de l'assurance-emploi et dossiers fiscaux de l'Agence du revenu du Canada (ARC)

**MÉTHODOLOGIE**

L'échantillon de prestataires et de non-prestataires avait des revenus d'emploi très différents. Pour obtenir des groupes d'individus comparables et mesurer avec précision les effets des congés et des prestations de maternité et parentaux sur les résultats en matière d'emploi, l'échantillon des deux groupes ne comprend que les individus qui ne possédaient un revenu minimal d'emploi suffisant afin de limiter l'échantillon aux travailleurs à temps plein, dans la mesure du possible.

Le revenu d'emploi minimal a été établi à 25 % de moins que les revenus industriels annuels moyens du Canada, corrigés pour tenir compte de l'inflation (par exemple 36 670 \$ par année en dollars constants de 2017). En utilisant les revenus industriels horaires moyens (24,26 \$ par heure), le nombre d'heures travaillées pendant une année correspond à environ 30 heures par semaine.

## RÉSULTATS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Comme indiqué à la figure 10, il n'y a pas de différences majeures entre le taux de retour au même employeur des prestataires de prestations de maternité et prestations parentales et celui des non-prestataires.

- Les mères qui recevaient les prestations de maternité étaient légèrement moins susceptibles de travailler pour le même employeur après la naissance par rapport aux mères non prestataires, un écart de 2,4 points de pourcentage après deux ans et de 4,1 points de pourcentage après quatre ans.
- Dans la même veine, les conjoints qui demandaient au moins une semaine de prestations parentales étaient un peu moins susceptibles de travailler pour le même employeur par rapport aux conjoints non prestataires, avec un écart de seulement 1,0 point de pourcentage après deux et quatre ans après la naissance.

L'analyse révèle qu'une plus longue durée de prestations de maternité et prestations parentales pour les mères entraînait une probabilité plus élevée de travailler pour le même employeur (jusqu'à 6,3 points de pourcentage pour celles qui prenaient 50 semaines) par rapport à celles qui utilisaient moins de semaines de prestations (entre 1 et 15 semaines).

- Le modèle des parents ayant demandé les prestations parentales montre que ceux qui utilisaient toutes leurs prestations (35 semaines) étaient moins susceptibles de travailler pour le même employeur, avec un écart de 5,8 points de pourcentage par rapport à ceux avec une durée inférieure (moins de 5 semaines).

La probabilité de travailler pour le même employeur deux ans après la naissance variait selon les industries et la taille de l'employeur :

- Les mères qui travaillaient dans le secteur primaire et le secteur de la construction étaient moins susceptibles de travailler pour le même employeur deux ans après la naissance (-5,7 et -8,0 points de pourcentage, respectivement), tandis que celles qui travaillaient dans le secteur gouvernemental étaient plus susceptibles de le faire (+6,6 points de pourcentage). De plus, celles qui travaillaient pour de petites entreprises étaient moins susceptibles de travailler pour le même employeur que celles qui travaillaient pour de moyennes entreprises (3,3 points de pourcentage) et de grandes entreprises (12,6 points de pourcentage).
- Cette probabilité diminuait de 13,2 points de pourcentage pour les pères du secteur de la construction et de 7,5 points de pourcentage pour ceux du secteur primaire comparativement au secteur manufacturier. Les prestataires travaillant dans le secteur gouvernemental, quant à eux, étaient plus susceptibles de travailler pour le même employeur (+7,3 points de pourcentage).

## REVENUS FUTURS

En utilisant le même échantillon (voir la boîte décrivant la méthodologie), la probabilité d'observer une augmentation du revenu d'emploi de la mère et de son conjoint dans les quatre ans suivant la naissance de l'enfant, comparativement au revenu d'emploi avant la naissance, a augmenté de 15 et de 20 points de pourcentage respectivement au cours de la période à l'étude, ce qui représente potentiellement la progression salariale des parents ainsi que les effets de la croissance économique au Canada.

- Au cours de la période, les non-prestataires étaient plus susceptibles d'avoir une augmentation du revenu d'emploi quatre ans après la naissance que les prestataires.

Le modèle statistique démontre que les prestataires de sexe féminin étaient un peu moins susceptibles (entre 1 et 3 points de pourcentage) de voir leur revenu d'emploi augmenter après quatre ans suivant la naissance de leur enfant comparativement aux groupes comparables de non-prestataires.

L'incidence sur les pères était plus forte. Les pères qui demandaient les prestations parentales étaient moins susceptibles (entre 8 et 10 points de pourcentage) de voir leur revenu d'emploi augmenter après quatre ans suivant la naissance de leur enfant comparativement aux groupes comparables de non-prestataires.

- Les mères et les conjoints qui travaillaient pour le même employeur étaient plus susceptibles (de 10 points de pourcentage) de voir leur revenu d'emploi augmenter que ceux qui changeaient d'employeur.
- Les mères d'un enfant étaient moins susceptibles de voir leur revenu d'emploi augmenter après les quatre ans suivant la naissance comparativement aux mères de plus de deux enfants, tandis que les pères d'un enfant étaient plus susceptibles de voir leur revenu augmenter comparativement aux pères de plus de deux enfants.
- Les parents travaillant pour de grandes entreprises étaient plus susceptibles de voir leur revenu d'emploi augmenter, tandis que ceux travaillant pour de petites entreprises l'étaient moins.
- Les pères travaillant dans le secteur gouvernemental étaient les plus susceptibles de voir leur revenu d'emploi augmenter après quatre ans, tandis que les mères du secteur gouvernemental l'étaient tout autant que celles du secteur primaire, du secteur de la construction ou du secteur des services.

**FEMMES PRESTATAIRES**

Les mères ayant demandé les prestations de maternité et prestations parentales pour 50 semaines étaient moins susceptibles de voir leur revenu d'emploi augmenter après quatre ans (de 16,8 pp) par rapport à celles qui demandent les prestations pour moins de 16 semaines (durée des prestations de maternité).

**HOMMES PRESTATAIRES**

Les pères ayant demandé les prestations parentales pour 35 semaines étaient moins susceptibles de voir leur revenu d'emploi augmenter après quatre ans (de 20,3 pp) par rapport à ceux qui demandent les prestations pour 8 semaines et moins.

**Huitième constatation : Dans l'ensemble, la livraison (processus de demande) des prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi était jugée efficace. Les effets potentiels sur les entreprises des modifications récentes aux prestations étaient peu connus.**

Les représentants des associations de l'industrie et d'employeurs considéraient souvent comme importantes les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi puisqu'elles contribuent au mieux-être des employés en congé et permettent de maintenir leur adhésion à l'entreprise (c.-à-d. contribuer au maintien en poste des employés). Certains suggéraient que les prestations contribuent au pouvoir d'achat des consommateurs. D'un autre côté, ils relevaient le maintien du travail, la continuité des activités et les coûts comme des défis associés aux prestations.

- Plus de la moitié des représentants des associations d'employés, de parents et de travailleurs indiquaient qu'ils n'étaient pas au courant des perceptions ou des réactions des employeurs quant aux demandes de congés prolongés des employés. La plupart ont fait référence aux préjugés culturels au travail envers les hommes qui prennent congé.
- En termes de défis, les représentants des associations de l'industrie et d'employeurs ont mis l'accent sur deux points : 1) le maintien du travail et la continuité des activités (p. ex. embaucher un nouvel employé, répartir le travail entre les autres employés et 2) les coûts. Ils ont fait également remarquer que plus le congé d'un employé était long, plus grande était la probabilité que l'employé doive être formé de nouveau, ce qui pouvait être un enjeu pour les plus petites entreprises.

La plupart des représentants des associations de l'industrie et d'employeurs étaient incapables de donner des réponses éclairées ou étaient d'avis que de donner le choix entre des prestations parentales standards et prolongées avait eu une incidence minime, voire nulle.

- Ils avaient l'impression que le taux de participation aux prestations parentales prolongées était très faible. Ce qui importait le plus aux employeurs était la prévisibilité, c'est-à-dire de savoir à l'avance l'option que choisiront les employés.
- Certains informateurs clés ont suggéré que les employeurs préféraient les congés prolongés parce qu'il était plus facile d'embaucher des travailleurs de remplacement pour 18 mois que pour 12 mois.

Concernant l'incidence de fournir des semaines supplémentaires de prestations parentales à partager entre les parents, plusieurs représentants étaient incapables de répondre ou indiquaient que cela permettait probablement à plus de pères de prendre congé et augmentait les coûts marginaux pour les entreprises.

- Quelques représentants ont souligné la portée des modalités de travail flexibles que leurs membres offraient déjà aux employés et aux parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

Pour leur part, les experts n'ont pas formulé d'observations, mis à part une suggestion selon laquelle l'incidence de la mesure varie probablement selon les circonstances et il pouvait être plus difficile pour les petites entreprises de remplacer les travailleurs pour une période prolongée.

Les représentants des associations de l'industrie et d'employeurs ont indiqué qu'ils étaient incapables de commenter de manière éclairée l'incidence de l'accès précoce aux prestations de maternité sur les opérations commerciales de leur secteur. Pour leur part, les experts n'étaient pas en mesure de formuler des commentaires sur le sujet.



## LA SENSIBILISATION

Lorsqu'on leur a demandé le degré de familiarité de leurs membres avec les récentes modifications apportées aux prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi, plusieurs représentants des associations de parents, de travailleurs, d'employeurs et de l'industrie ont d'abord dit qu'ils ne pouvaient pas répondre avec certitude parce qu'ils n'ont pas eu accès au point de vue de leurs membres ou en raison de la taille et de la diversité de leurs membres.

- Certains représentants des associations d'employés et de travailleurs ont fait remarquer que la connaissance des dernières modifications variait grandement selon les circonstances individuelles et que les membres pouvaient ne pas être au courant des modifications jusqu'à ce qu'il devienne pertinent pour eux d'en apprendre davantage sur les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi.
- Pour leur part, des représentants des associations d'employeurs et de l'industrie ont mentionné que leurs membres n'étaient pas au courant de toutes les modifications aux prestations et qu'ils ont probablement été plus préoccupés par la pandémie au cours des dernières années.
- Il a été également suggéré que la connaissance des modifications variait selon la taille de l'entreprise, les entreprises plus grandes étant plus susceptibles de les connaître en raison de la proportion plus grande d'employés pouvant être admissibles aux prestations en question.

Le degré de familiarité des changements budgétaires 2017 et 2018 variait :

- (1) Accès plus rapide aux prestations de maternité : Le degré de familiarité variait de faible à moyen.
- (2) Prolongation des règles quant au travail pendant la période des prestations de maternité : Le degré de familiarité variait de faible à élevé.
- (3) Choix entre les prestations parentales standards et prolongées : Le degré de familiarité était élevé en général, mais les informateurs clés étaient à peu près également divisés entre ceux qui croyaient qu'il était bien connu que les prestataires ne pouvaient pas changer d'option, ceux qui croyaient que cela n'est pas bien connu et ceux qui n'étaient pas certains.
- (4) Semaines supplémentaires à partager : Le degré de familiarité variait de faible à élevé.

La plupart des informateurs ont jugé que le régime d'assurance-emploi était efficace en matière de facilité d'accès, particulièrement le processus de demande. Ils ont fait remarquer que ce dernier était facile et simple et que les renseignements étaient faciles d'accès. De plus, le processus de demande était encore plus facile depuis l'arrivée des demandes en ligne et la numérisation.

Lorsqu'on leur a demandé de suggérer des modifications pour faciliter le processus de demande et de livraison, les informateurs ont offert peu de rétroaction critique, comme d'améliorer le temps de traitement pour réduire les écarts de paiement et de simplifier le libellé utilisé dans les communications.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le régime d'assurance-emploi offre un soutien au revenu aux parents qui se remettent d'une grossesse et de l'accouchement d'un nouveau-né ou qui prennent soin d'enfants nouvellement adoptés. Le régime verse des prestations à presque 200 000 prestataires chaque année.

Dans l'ensemble, les premières constatations de l'évaluation montrent que les récentes modifications semblent avoir augmenté le taux de participation et d'utilisation des prestations parentales de l'assurance-emploi et que les parents ont tiré profit des nouvelles mesures plus flexibles. Cela dit, les taux d'accès et de participation aux prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi sont demeurés inférieurs à ceux du RQAP, qui est plus généreux que le régime d'assurance-emploi (en matière d'accessibilité et de montant des prestations), mais qui entraîne des primes plus élevées. De plus, l'évaluation révèle que les règles du régime, comme le délai de carence et la limite de 50 semaines de prestations en cas de perte d'emploi, ont eu une incidence sur un plus grand nombre et une plus grande proportion de prestataires de sexe féminin que de sexe masculin.

Même si l'évaluation montre que les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi jouent un rôle important auprès des nouveaux parents, les données indiquent qu'il y a des progrès à faire en matière d'admissibilité et d'accès. Compte tenu de ces constatations, la Direction de l'évaluation formule deux recommandations à l'intention du Ministère :

- **Première recommandation : Explorer les approches visant à améliorer l'admissibilité et l'accès aux prestations de maternité et prestations parentales pour les parents, particulièrement pour les époux et les conjoints.**
- **Deuxième recommandation : Explorer les approches visant à accroître la flexibilité pour les prestataires qui doivent combiner leurs prestations de maternité et prestations parentales avec les prestations régulières.**

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

Le Ministère tient à remercier la Direction de l'évaluation pour son travail dans le cadre de l'évaluation des prestations de maternité et prestations parentales du régime d'assurance-emploi, qui inclut une analyse exhaustive et des entrevues auprès d'universitaires et de représentants des associations d'employeurs et de travailleurs. L'analyse préliminaire transmise dans le cadre du processus d'évaluation a orienté l'analyse des politiques et la modernisation de l'assurance-emploi.

**Première recommandation : Explorer les approches visant à améliorer l'admissibilité et l'accès aux prestations de maternité et prestations parentales pour les parents, particulièrement pour les époux et les conjoints.**

**La direction approuve la recommandation n° 1.**

Les prestations de maternité et prestations parentales sont les principales mesures de soutien pour les parents accueillant un nouvel enfant chez eux. Elles offrent du soutien de revenu temporaire aux travailleurs admissibles qui sont en congé à cause d'une grossesse, d'un accouchement récent ou parce qu'ils prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté.

Depuis la création des prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi, les besoins des parents et des familles, ainsi que la prise en compte des employeurs et de l'économie en général, orientent les modifications apportées aux prestations. En réponse aux consultations de 2016 sur des prestations parentales, des prestations de maternité et des prestations pour proches aidants inclusives et souples, des modifications ont été apportées pour permettre aux parents et aux futurs parents de tenir compte de leur situation personnelle, de leur situation familiale et de leur lieu de travail.

Ces modifications comprennent notamment un accès plus rapide aux prestations de maternité et l'option de choisir des prestations parentales standards ou prolongées. Depuis mars 2019, des semaines supplémentaires de prestations parentales sont offertes aux parents admissibles qui partagent leurs prestations. Cette mesure devrait promouvoir une meilleure égalité des genres, tant à la maison qu'au travail, et devrait encourager tous les parents, surtout les pères, à prendre congé lorsqu'ils attendent un nouvel enfant. Ces premiers résultats de l'évaluation montrent que les mesures ont déjà une incidence positive sur l'utilisation des prestations parentales chez les hommes. Avec d'autres années de données, il sera possible d'en observer l'incidence réelle.

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### Première recommandation - suite

Les universitaires et les intervenants demandent au gouvernement de rendre les prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi plus faciles d'accès et plus généreuses. En 2021, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) de la Chambre des communes a examiné le régime d'assurance-emploi et a formulé plusieurs recommandations, notamment l'instauration du partage des prestations et la prise de mesures pour améliorer l'accès et la générosité du régime. La rétroaction des consultations nationales de 2021-2022 sur la modernisation du régime d'assurance-emploi, y compris les mémoires et les tables rondes d'intervenants sur les événements de la vie (à la première étape des consultations), fait écho aux recommandations du HUMA.

Le Ministère entend tenir compte des constatations de la présente évaluation, ainsi que des commentaires reçus lors des consultations sur la modernisation du régime d'assurance-emploi et des recommandations du HUMA, lorsqu'il étudiera la manière d'améliorer l'admissibilité et l'accès aux prestations de maternité et prestations parentales. Comme les critères d'admissibilité sont les mêmes pour toutes les prestations spéciales, l'analyse devrait prendre en compte d'autres prestations spéciales (p. ex. celle pour proches aidants).

Mesures prévues	Date d'achèvement prévue
1.1 Analyser plus en détail l'accès et l'admissibilité à toutes les prestations spéciales. Tirer profit de l'analyse et des commentaires reçus lors des consultations sur la modernisation du régime d'assurance-emploi pour orienter la planification pour en faire un régime plus fort, plus inclusif et plus accessible.	Été 2023

## RÉPONSE DE LA DIRECTION ET PLAN D'ACTION

### **Deuxième recommandation : Explorer les approches visant à accroître la flexibilité pour les prestataires qui doivent combiner leurs prestations de maternité et prestations parentales avec les prestations régulières.**

#### **La direction approuve la recommandation n° 2.**

Le régime d'assurance-emploi offre aux travailleurs canadiens une sécurité économique au moyen de prestations régulières au cas où ils sont mis en disponibilité pour des raisons hors de leur contrôle et lorsqu'ils sont disponibles et en recherche active d'emploi. Les travailleurs qui doivent prendre congé parce qu'ils sont malades, qu'ils prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ou qu'ils offrent des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade pouvaient également recevoir du soutien de revenu temporaire pour les aider à concilier le travail et les responsabilités familiales.

Les prestataires pouvaient combiner différents types de prestations dans une même demande s'ils sont admissibles, mais des règles différentes s'appliquent s'ils combinent des prestations spéciales différentes ou des prestations régulières avec des prestations spéciales. Ces règles pouvaient empêcher les prestataires d'accéder à la totalité ou à une partie des semaines de prestations s'ils vivent différents événements de manière consécutive.

Le Ministère entend tenir compte des constatations de la présente évaluation, ainsi que des commentaires reçus lors des consultations de 2021-2022 sur la modernisation du régime d'assurance-emploi, lorsqu'il étudiera la manière d'offrir davantage de souplesse aux prestataires qui doivent combiner les prestations de maternité, les prestations parentales ou toute autre prestation spéciale avec les prestations régulières.

Mesures prévues	Date d'achèvement prévue
2.1. Élargir l'analyse des tendances de combinaison des prestations régulières et des prestations de maternité et parentales à toutes les prestations spéciales. Tirer profit de l'analyse et des commentaires reçus lors des consultations sur la modernisation du régime d'assurance-emploi pour informer le plan visant à créer un régime plus fort et plus inclusif.	Été 2023

## Annexe A : Bibliographie

### Sources internes (non publiées, disponibles sur demande)

1. Commission de l'assurance-emploi du Canada (2019). Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2019-2020
2. Emploi et Développement social Canada (2018). « Le relevé d'emploi et les interruptions de rémunération : les entreprises », étude supplémentaire.
3. Emploi et Développement social Canada (2022). « Accès à des prestations parentales et de maternité dans le cadre du Régime d'assurance-emploi ».
4. Emploi et Développement social Canada (2022). « Tendances en matière de participation et d'utilisation des prestations de maternité et parentales ».
5. Emploi et Développement social Canada (2022). Résultats relatifs à l'emploi
6. Emploi et Développement social Canada (2022). « Guide de la détermination de l'admissibilité ».
7. Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (2005) « Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi : rapport final ».
8. Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (2006) « Évaluation sommative de la partie I de l'AE : Résumé des connaissances acquises ».

### Sources externes

1. Conseil de gestion de l'assurance parentale, « Retombées Régime québécois d'assurance parentale : Bilan de dix années d'existence », 2016.
2. Lin, Zhengxi. (1998). « L'assurance-emploi au Canada : Tendances récentes et réorientations », Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail.
3. MEEHAN, Kathryn. « Falling Through the Cracks: The Law Governing Pregnancy and Parental Leave », *Ottawa Law Review*, vol. 35, n° 2, 2004.
4. Phoenix Strategic Perspectives Inc. (2022). « Entrevues avec des informateurs clés dans le cadre de l'évaluation des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi ».
5. ROBSON, Jennifer. « Parental Benefits in Canada: Which Way Forward? », Étude de l'Institut de recherche en politiques publiques, n° 63, mars 2017.

## Annexe B : Résumé de l'évaluation sommative de 2005 des prestations parentales de l'assurance-emploi

Une évaluation exhaustive des prestations parentales a été publiée en 2005, *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi*.

L'évaluation porte sur les modifications des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* sur les prestations parentales qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000. Ces modifications visaient à 1) réduire de 700 à 600 heures le nombre d'heures assurables requises pour être admissible aux prestations de maternité et prestations parentales; 2) augmenter la durée des prestations parentales de 10 à 35 semaines; 3) supprimer le délai de carence pour le deuxième parent et 4) autoriser le travail pendant la période des prestations parentales.

L'évaluation a permis de constater ce qui suit :

- Les modifications ont augmenté l'admissibilité et les taux de participation aux prestations ainsi que la satisfaction générale des parents à l'égard de leur congé.
- La proportion de familles à deux revenus dont les parents ont partagé les prestations a plus que doublé depuis l'entrée en vigueur des modifications.
- Les prestations bonifiées n'ont pas eu une incidence significative sur le montant moyen de prestations hebdomadaires reçues ou sur la contribution au revenu des familles.
- La probabilité de combiner des prestations parentales aux prestations de maladie est considérablement moins élevée avec les prestations modifiées.
- En moyenne, les modifications n'ont pas eu une incidence importante sur le choix des participants de retourner travailler pour le même employeur.
- La plupart des employeurs sondés indiquent que les modifications au régime n'ont pas eu d'incidence sur leur rentabilité, leur croissance, leur capacité à attirer de nouveaux travailleurs et leur capacité à conserver leurs employés.
- Les deux principaux points forts sont que le régime offre plus de temps à passer avec l'enfant et qu'il améliore la relation parent-enfant. Le niveau de stress des mères est considérablement moins élevé avec les prestations modifiées.
- Même si le Canada se classe en bonne position par rapport aux pays nordiques sur le plan de la durée des congés rémunérés, la comparaison suggère qu'il serait utile d'envisager des moyens pour en accroître davantage la souplesse.

## ANNEXES

**Annexe C : Sources****Le fichier de profil vectoriel (PV)**

Le fichier de PV est dérivé du fichier principal utilisé par Service Canada pour mettre en œuvre et administrer le programme. Il contient des informations sur les dates auxquelles les demandes sont présentées, sur la durée des prestations, ainsi que sur les types de prestations versées au cours d'une demande. Le fichier de profil vectoriel est utilisé pour déterminer les parents de nouveau-nés ayant reçu au moins un dollar en prestations de maternité de l'assurance-emploi.

**Relevé d'emploi (RE)**

Les relevés indiquent tout arrêt de rémunération ou de travail déclaré. Ils comprennent les renseignements liés au premier et au dernier jour de travail, les heures d'emploi assurables, les gains assurables, à l'employeur et à l'industrie d'emploi (code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord). Les relevés sont utilisés pour déterminer le moment de la dernière cessation d'emploi des parents de nouveau-nés (avant ou après la naissance de leur enfant) ainsi que le nombre d'heures travaillées dans le cadre d'un emploi assurable. Les heures assurables des relevés d'emploi sont utilisées pour déterminer l'admissibilité des parents en cessation d'emploi avant ou après la naissance de leur enfant.

**Fichier de l'Allocation canadienne pour enfant (ACE)**

L'ACE est un paiement mensuel non imposable versé à un parent admissible ayant la charge d'enfants de moins de 18 ans. Le fichier de l'ACE contient des renseignements sur le mois et l'année de naissance de l'enfant pour chaque prestataire de l'ACE (en général, les mères sont considérées comme les prestataires principaux). Il est également utilisé pour déterminer l'identité des parents de nouveau-nés (à l'aide du mois et de l'année de naissance) entre janvier 2006 et décembre 2018. Le fichier comprend également des renseignements sur les parents ayant reçu la prestation universelle pour la garde d'enfants et la prestation fiscale canadienne pour enfants.

**Formulaires T1 de l'ARC**

Les formulaires T1 sont remplis chaque année par les contribuables canadiens. Ils contiennent des renseignements sur les revenus et les retenues des individus, ainsi que leur genre, leur âge et leur état civil. Aux fins de la présente évaluation, les formulaires T1 ont été utilisés pour déterminer les caractéristiques des parents et leur revenu pour l'année précédant la naissance de leur enfant et pour l'année de naissance.

**Formulaires T4 de l'ARC**

Chaque année, les employeurs fournissent des formulaires T4 à leurs employés aux fins de l'impôt. Un formulaire T4 est émis pour chaque emploi que détient un individu. Ces formulaires contiennent des renseignements sur l'employeur pour lequel a travaillé un individu, en plus du revenu d'emploi gagné au cours de l'année d'imposition. Aux fins de la présente évaluation, le nombre de formulaires T4 d'une entreprise a été utilisé pour calculer le nombre d'employés de l'entreprise (identifiés par un numéro d'entreprise).

**Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)**

L'ECAE donne un aperçu des personnes qui ont ou n'ont pas accès aux prestations régulières d'assurance-emploi ainsi qu'aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Chaque année, le sondage est réalisé dans toutes les provinces auprès d'un sous-échantillon des répondants de l'Enquête sur la population active.

**Entrevues avec des informateurs clés**

Au total, 24 entrevues avec des informateurs clés ont été menées avec des représentants des groupes suivants : experts universitaires; des associations d'employés/travailleurs et de parents; et des associations d'employeurs et patronales. Les entretiens ont été menés entre octobre 2021 et janvier 2022.