

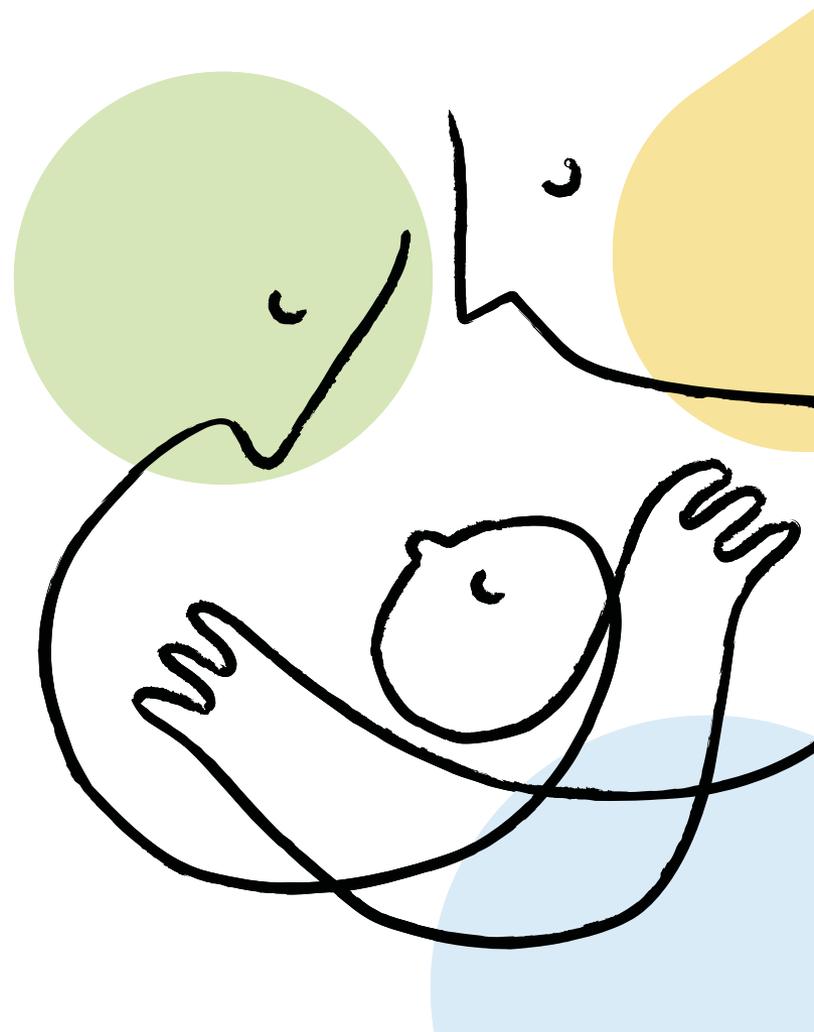
*Conseil de gestion
de l'assurance parentale*

Le RQAP : des nouvelles mesures qui favorisent une plus grande implication des pères

Su-Père conférence

20 février 2025

Votre 
gouvernement



Québec 

Présentation

1. Les défis de la prise des congés par les pères
2. Les nouvelles mesures phares
3. Les bénéfices d'une plus grande implication des pères
4. Le Québec se démarque
5. Conclusion

La politique familiale du Québec



Depuis la création du RQAP en 2006



1,4 millions de naissances couvertes



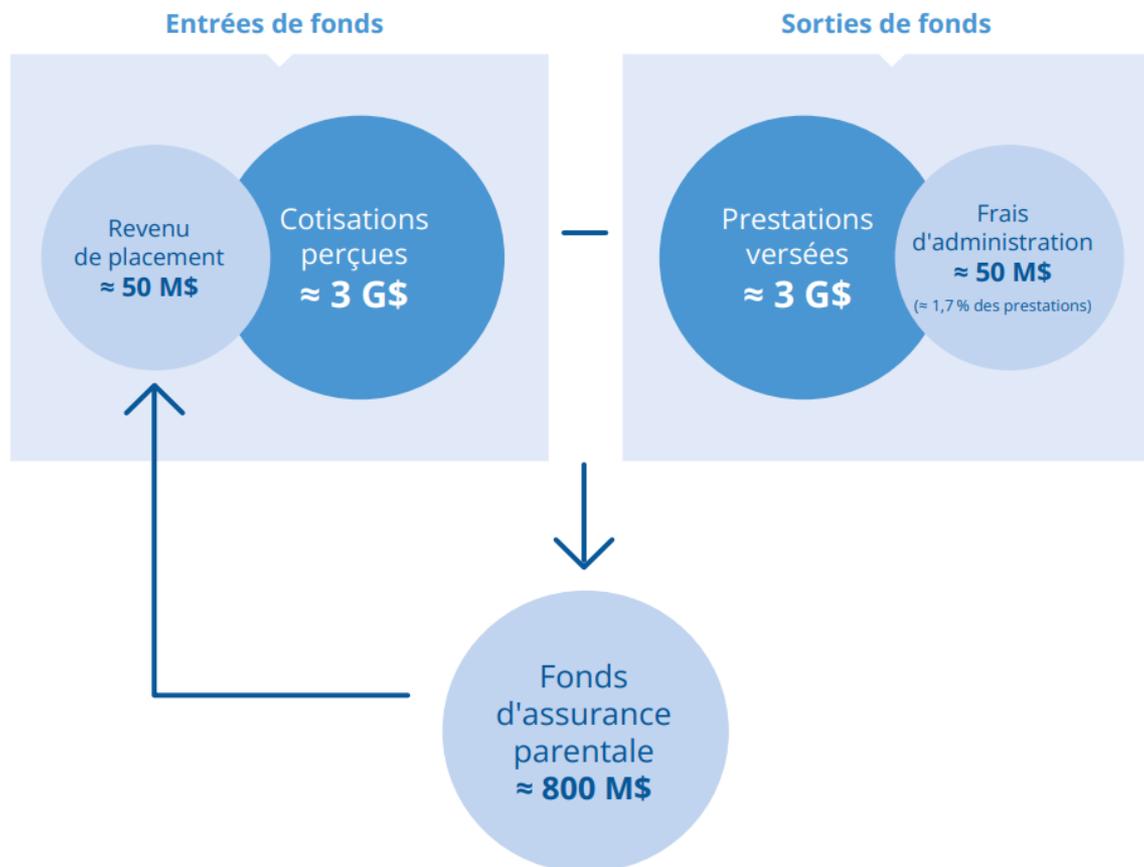
35 milliards de dollars versés aux parents



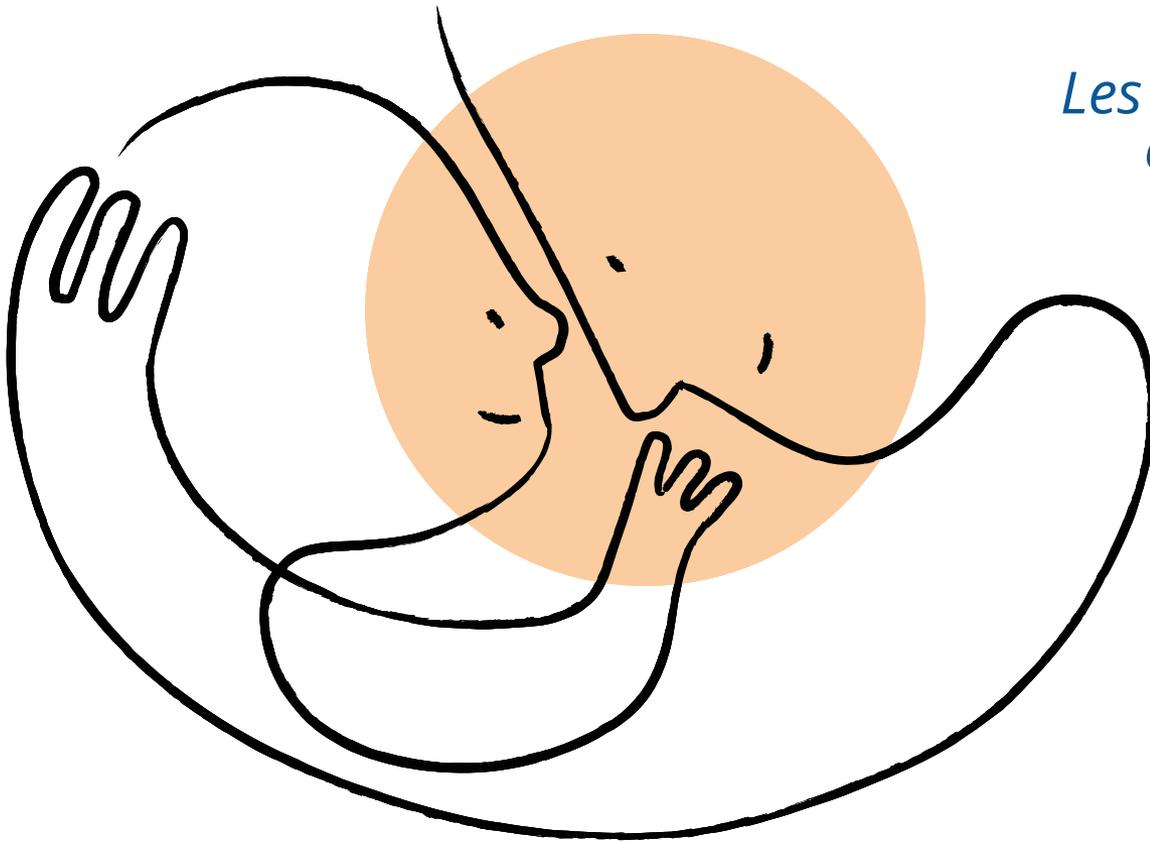
9 naissances sur 10 couvertes au Québec

Financement

Composantes du financement du RQAP
(montants basés sur la moyenne de la période 2024-2028)



*Les défis de la prise des
congés par les pères*



Facteurs de succès pour l'utilisation du congé par les pères

Aspects politiques

Existence d'un congé exclusif non transférable pour le père

Taux de remplacement de revenu élevé :

- 70-75 % du salaire jusqu'à un maximum assurable de 98 000 \$;
- Reste du Canada : 33-55 % du salaire jusqu'à un maximum assurable de 65 700 \$.

Facteurs de succès pour l'utilisation du congé par les pères

Aspects organisationnels

La « résistance » au sein des organisations :

- Le sentiment des pères d'être indispensables au travail (Romero-Balsas et al., 2013) ;
- Dans les sociétés où le modèle du mari pourvoyeur est prédominant, il est difficile pour les pères de prendre un congé (Meil et al., 2017).

Facteurs de succès pour l'utilisation du congé par les pères

Individuels et familiaux

Négociation du partage du congé entre le père et la mère :

- Les normes sociales continuent de véhiculer le rôle maternel comme étant celui du soin au jeune enfant ;
- Différents facteurs influencent les décisions. Par exemple, le revenu, l'écart de revenus et le niveau de scolarité.

Facteurs de succès pour l'utilisation du congé par les pères

Cheminement de carrière

La situation d'emploi de la mère et du père :

- Les caractéristiques de l'emploi (sur appel, de nuit, saisonnier, etc.) ;
- Le statut d'emploi (salarié, cadre, travailleur autonome ou entrepreneur, syndicalisation, etc.).

Stimuler l'implication des pères

Le RQAP contribue à stimuler l'implication des pères avec :

- Un **taux de remplacement des revenus élevé** ;
- La capacité accrue de gagner des revenus de travail **tout en étant prestataire** du RQAP ;
- La **majoration des prestations** pouvant aller à 100% du RHM pour les prestataires à faible revenu.

Stimuler l'implication des pères

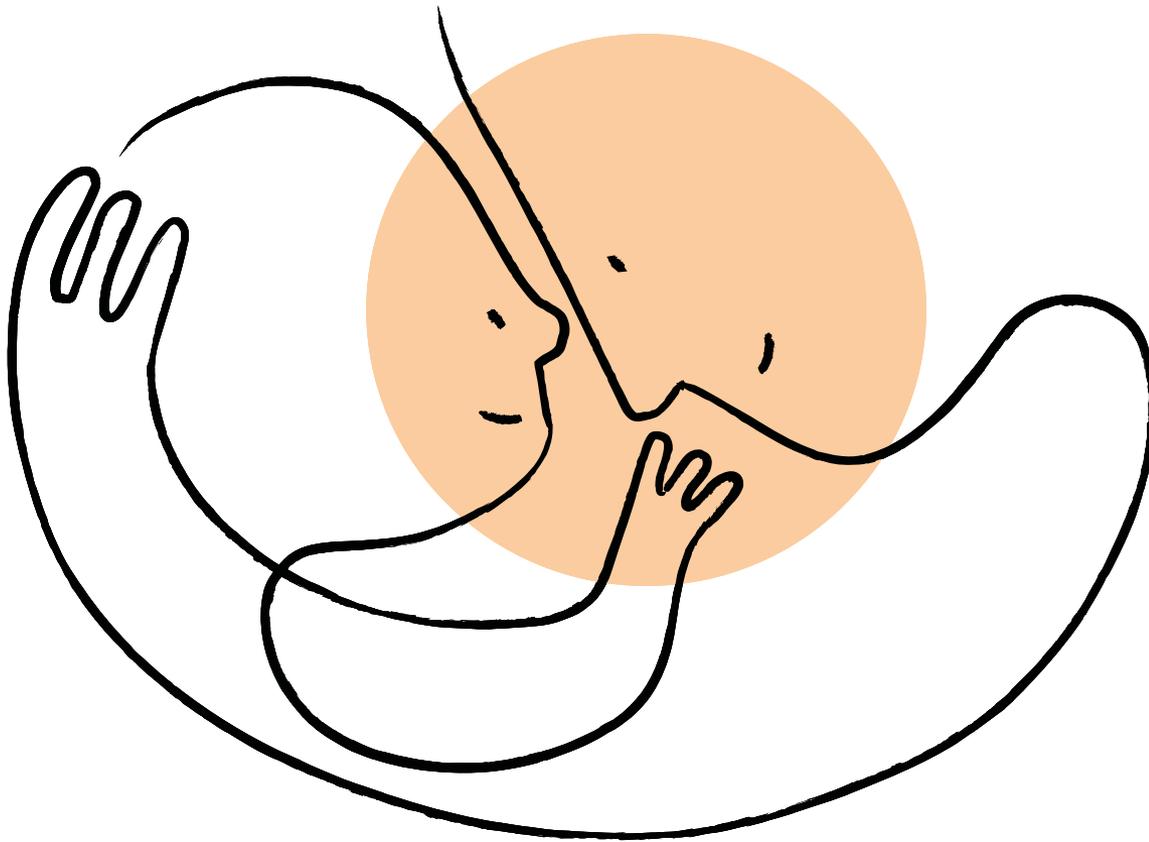
Le RQAP contribue également à stimuler l'implication des pères en offrant une plus grande **flexibilité** :

- Augmentation de la période de prestations du RQAP à **18 mois** ;
- Possibilité de **fractionner** le congé.

Stimuler l'implication des pères

Avec son nouvel incitatif au partage, le RQAP contribue à un **changement de norme sociale et culturelle** :

- Valoriser l'implication des pères ;
- Défier les rôles parentaux traditionnels, souvent centrés sur la mère ;
- Favoriser l'égalité des genres.



*Les nouvelles
mesures phares*

Trois nouvelles mesures phares

Nouvel incitatif
au partage
(semaines
additionnelles)

Prolongation de
la **période de
prestations**
(12 à 18 mois)

Flexibilité
accrue pour
les **revenus de
travail** en
cours de
prestations

Objectifs des nouvelles mesures

- **Encourager un plus grand partage** des prestations parentales entre les parents afin de favoriser une plus grande implication des pères.
- **Améliorer la flexibilité** du RQAP afin de faciliter la conciliation famille-travail au bénéfice des employées, des employés et des employeurs.
- **Renforcer la sécurité financière** des familles.
- **Adapter le RQAP** aux situations particulières vécues par certains parents (parents adoptants, parents de jumeaux, parents seuls) et au contexte de l'environnement.

Nouvel incitatif au partage (semaines additionnelles)



8 semaines de prestations partageables ou plus

(6 au régime particulier)



8 semaines de prestations partageables ou plus

(6 au régime particulier)



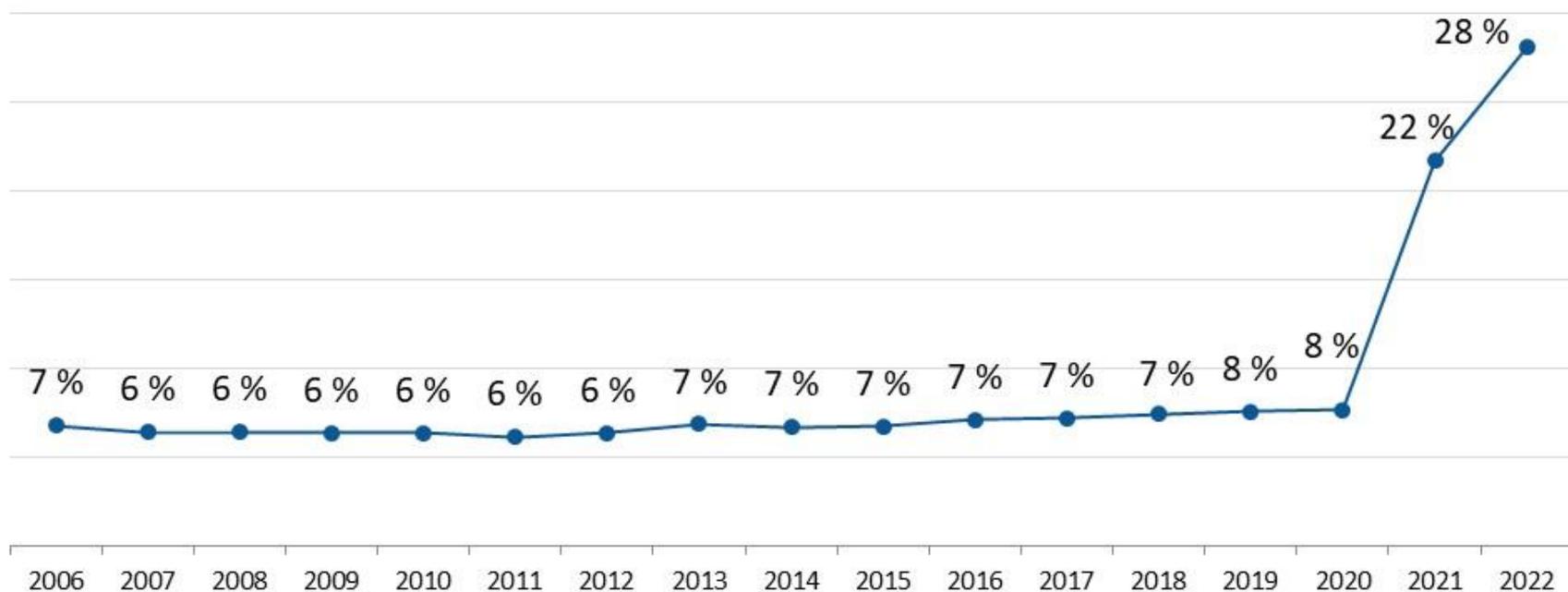
Bonus de 4 semaines de prestations

(3 au régime particulier)

Cette mesure encourage et soutient les parents qui souhaitent tendre vers un partage plus égalitaire en plus de susciter la discussion à l'intérieur des couples.

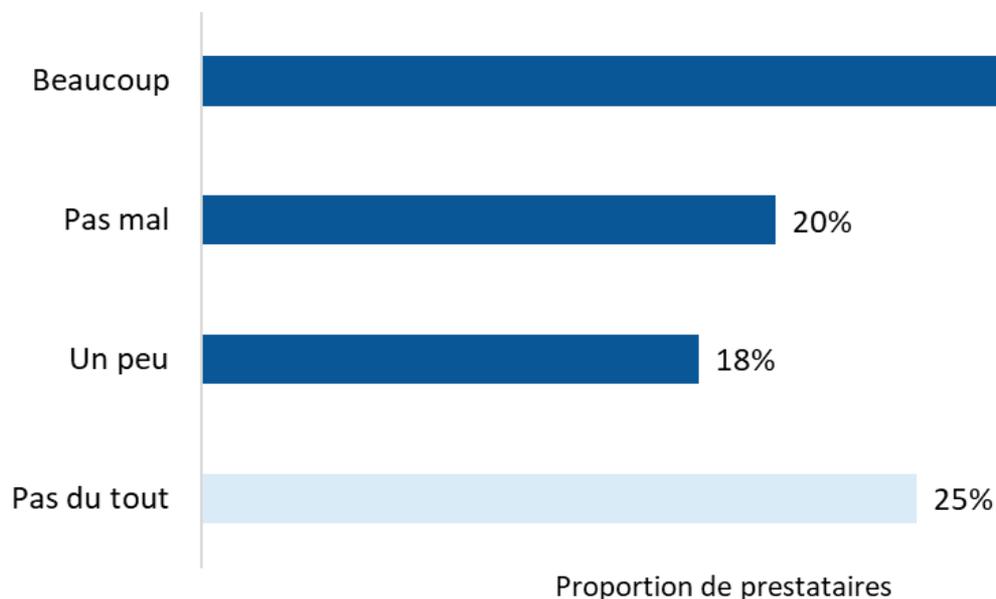
Nouvel incitatif au partage (semaines additionnelles)

Proportion des couples prestataires qui atteignent le critère d'admissibilité aux semaines additionnelles



Le nouvel incitatif au partage : une mesure gagnante pour impliquer les pères

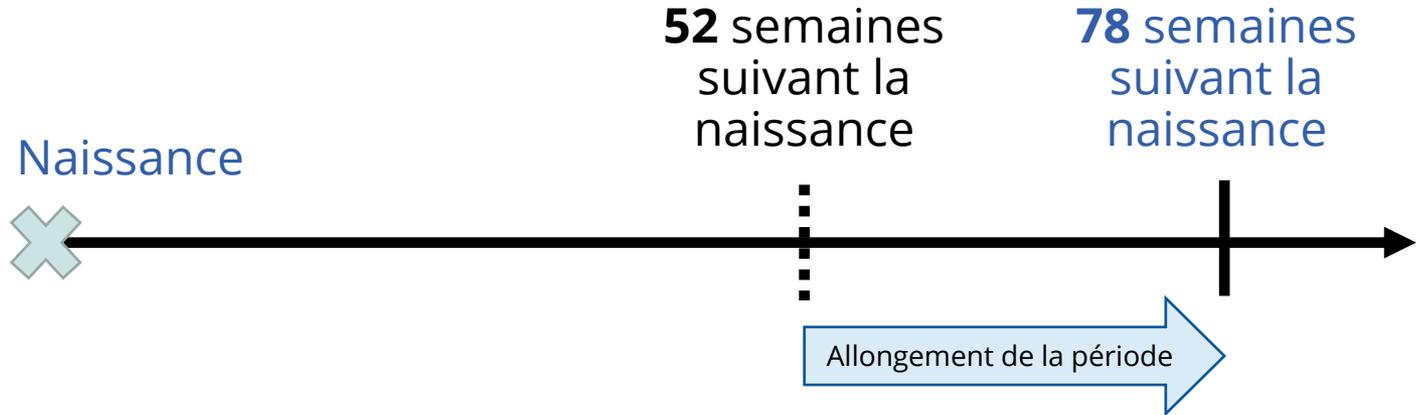
À quel point la mesure a influencé le nombre de semaines prises par le père?



**Influence
75% des parents**

Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.

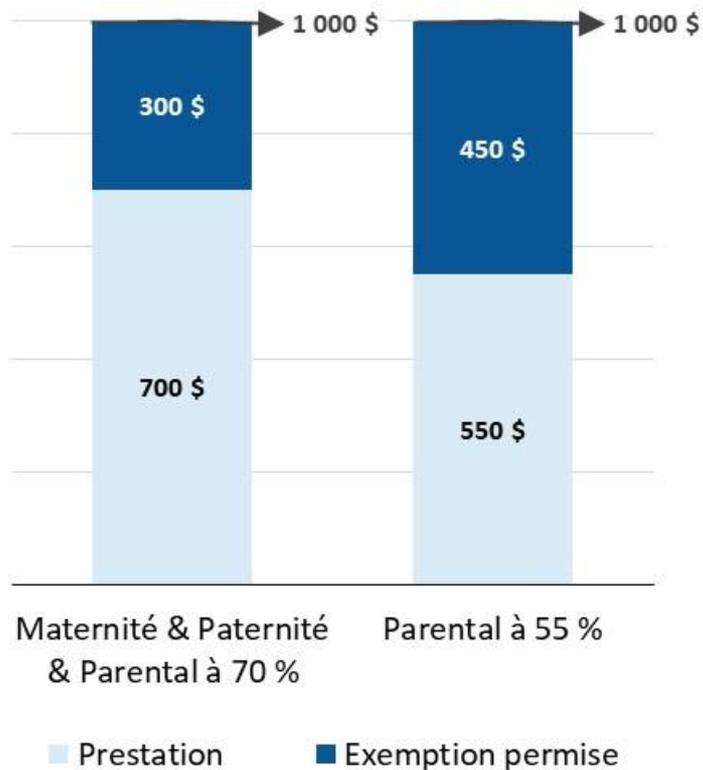
Prolongation de la période de prestations



- 1 famille sur 5 utilise la période supplémentaire de 6 mois offerte.
- La flexibilité accrue facilite le fractionnement du congé parental.
 - Requiert l'accord de l'employeur. Cette mesure peut donc être utilisée seulement s'il y a un consentement entre les deux parties.

Revenus de travail en cours de prestations

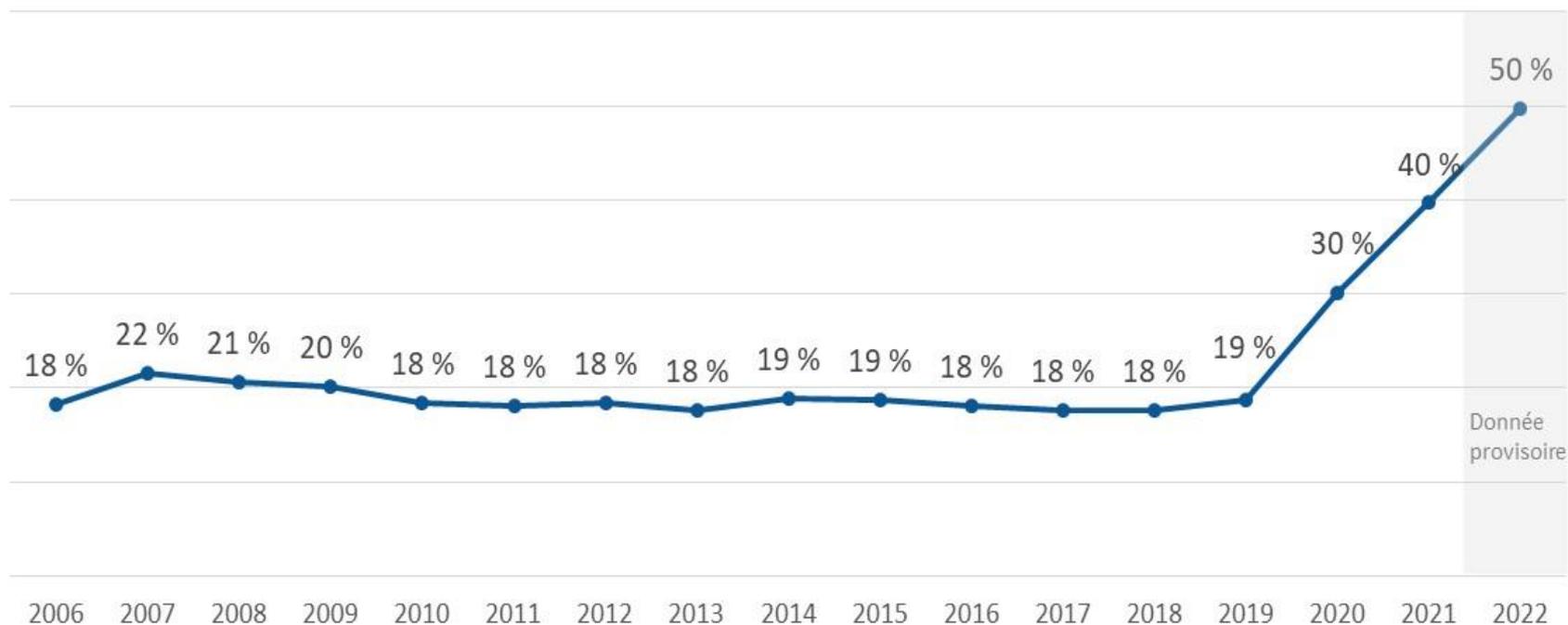
Illustration avec un niveau de revenu de 1000 \$/semaine



- Possibilité accrue de travailler en cours de prestations
- Permet de combler l'écart entre le montant de la prestation et le revenu hebdomadaire assurable

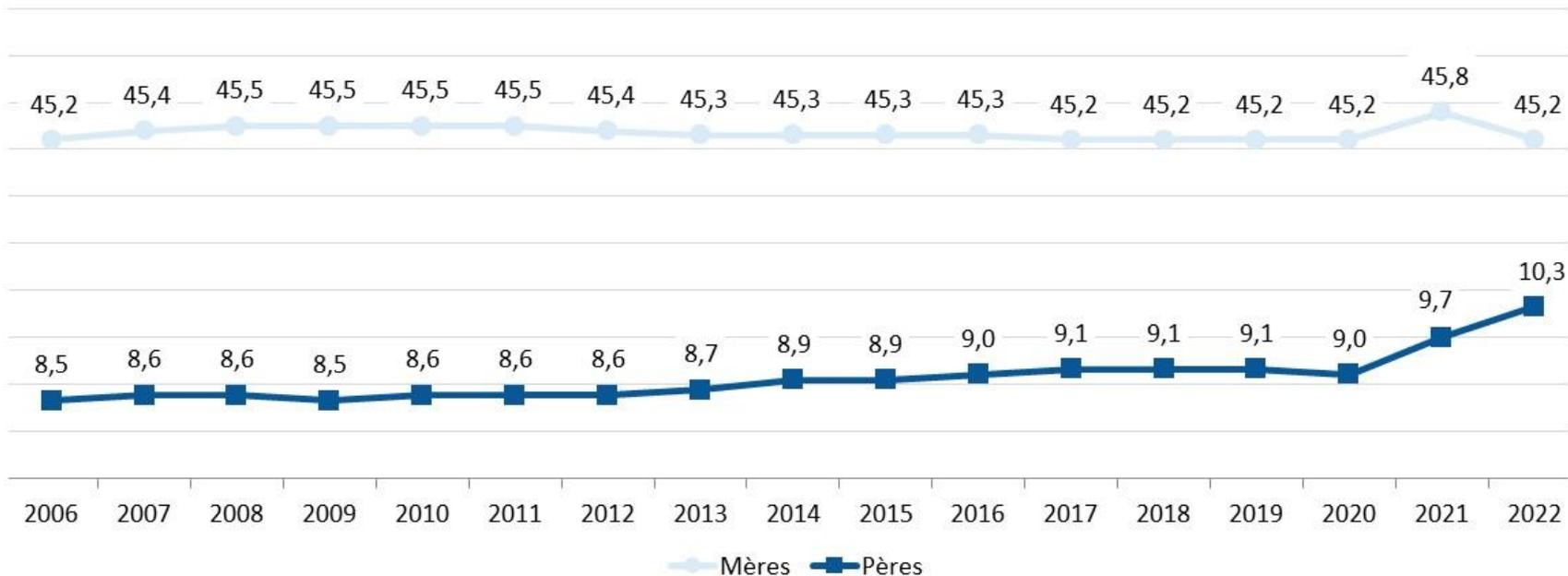
Revenus de travail en cours de prestations

Proportion des prestataires recevant une pleine prestation
parmi ceux qui ont un revenu de travail

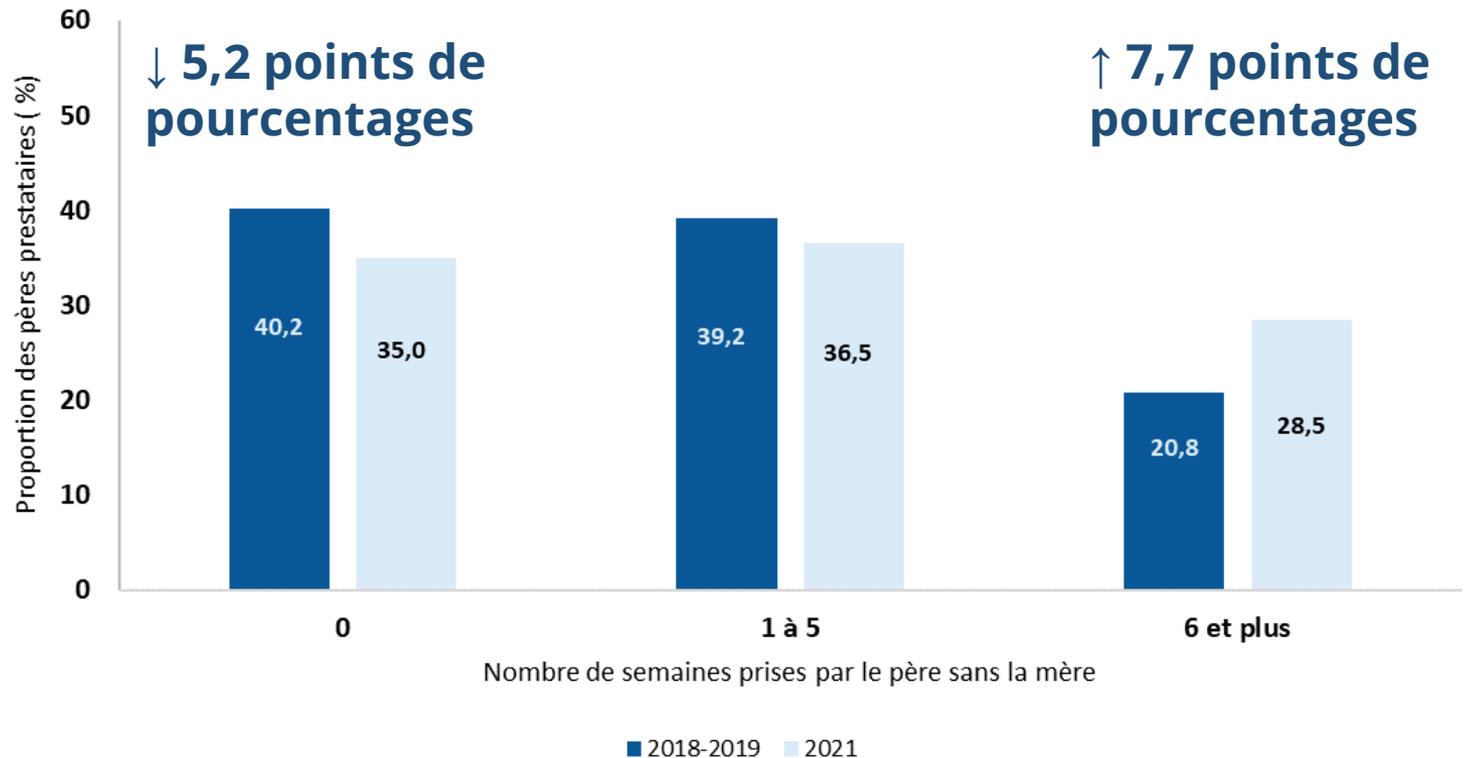


Effet global des nouvelles mesures sur la durée du congé parental

Nombre moyen de semaines de prestations utilisées par les parents prestataires



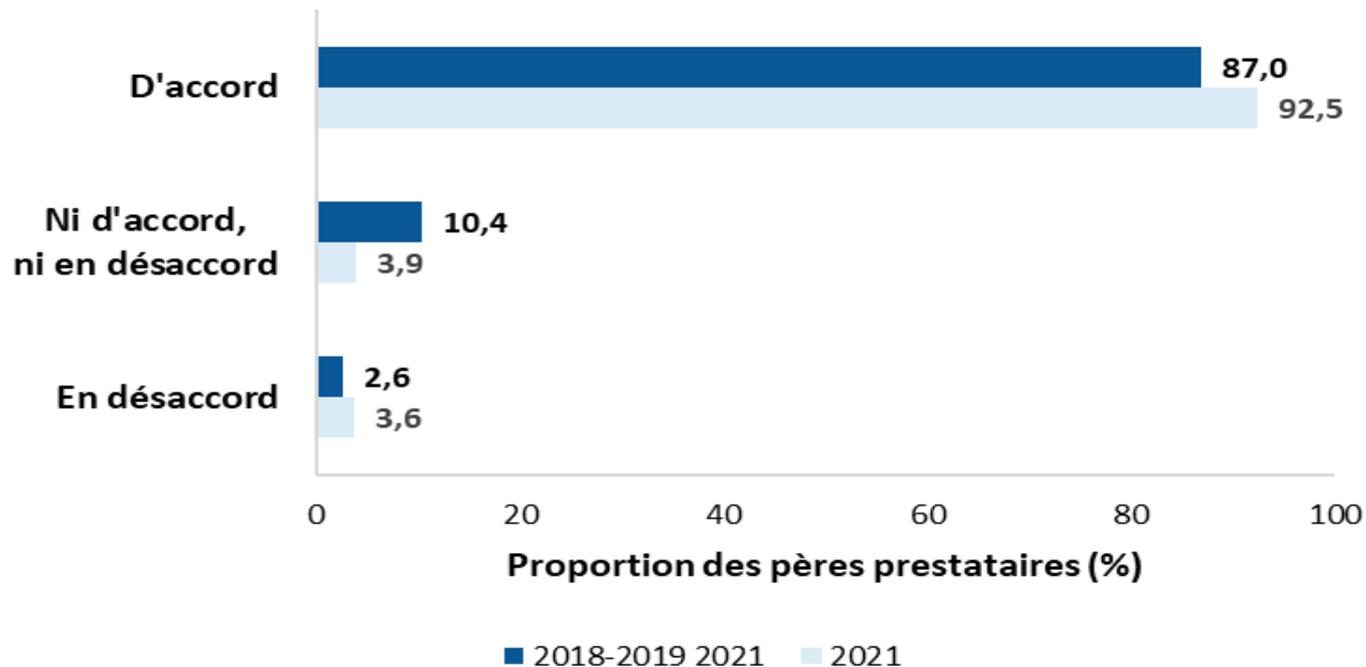
Les pères de plus en plus engagés dans leur rôle



Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.

Les pères désirent être plus présents

J'avais un grand désir de m'occuper de l'enfant



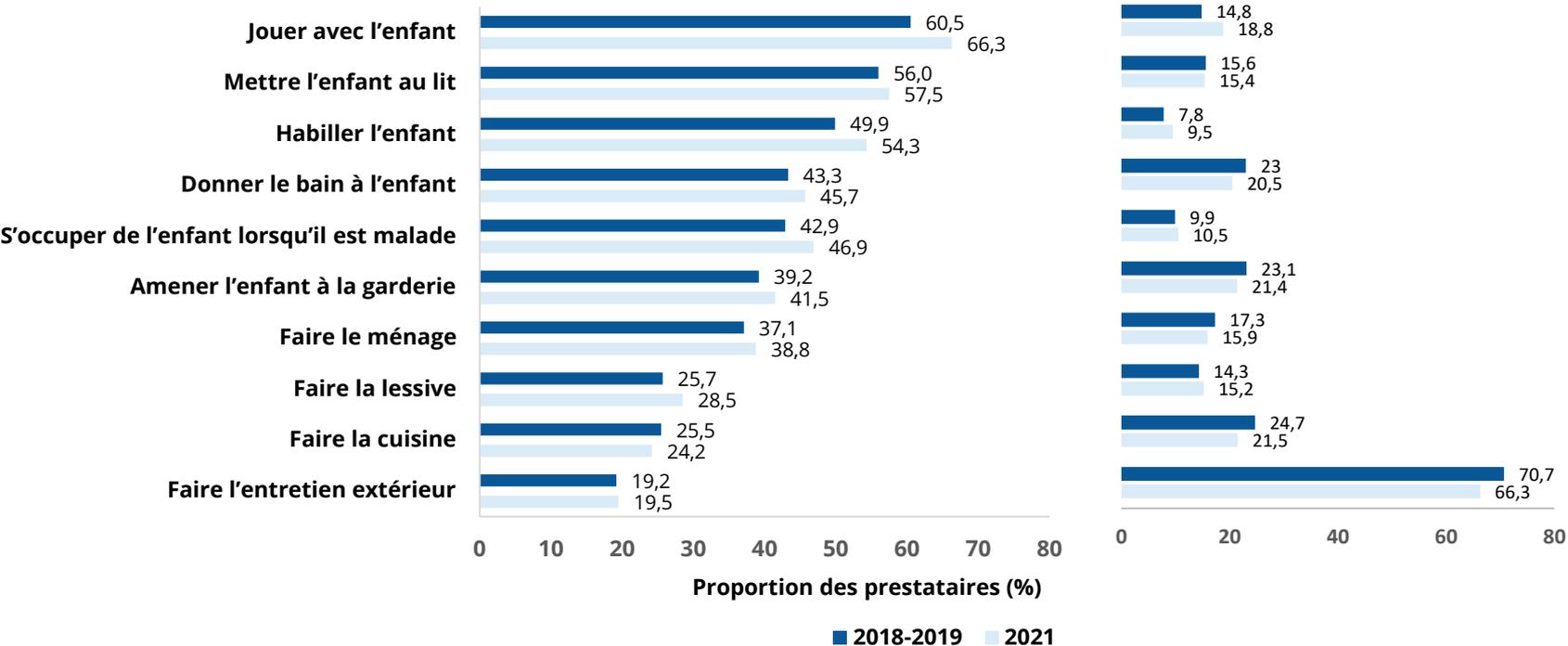
Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.

Un partage des tâches plus équilibré

De façon générale, quelle est la répartition des tâches suivantes entre vous et votre partenaire au sein de votre ménage?

« moitié-moitié »

« plus souvent le père »



Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), Direction de l'évaluation (DE), Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP), 2024. Rapport de sondage sur l'évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du Régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail.

Avantages du congé partageable

L'incitatif au partage du congé parental

« Le **bonus de 4 semaines** si les 2 parents prennent minimum 8 semaines est très, très intéressant ! »

Égalité de genre

« **Équité homme/femme** et désir de **passer du temps avec mes enfants**. Je ne l'ai pas fait pour "aider ma femme" au même titre qu'elle ne l'a pas fait pour "m'aider". »

Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.

Avantages du congé partageable (suite)

Soutien à la conjointe

« *Ma femme était débordée et trop stressée et ma **présence** a été une **source de confiance et un support mental et physique** pour elle. De plus, un répit pour elle pour **avoir un peu du temps pour elle-même.** »*

« *J'ai pris les semaines durant les premiers mois de vie pour pouvoir **accompagner ma partenaire** durant les premiers mois qui sont les plus ingrats. »*

Renforcement des liens familiaux

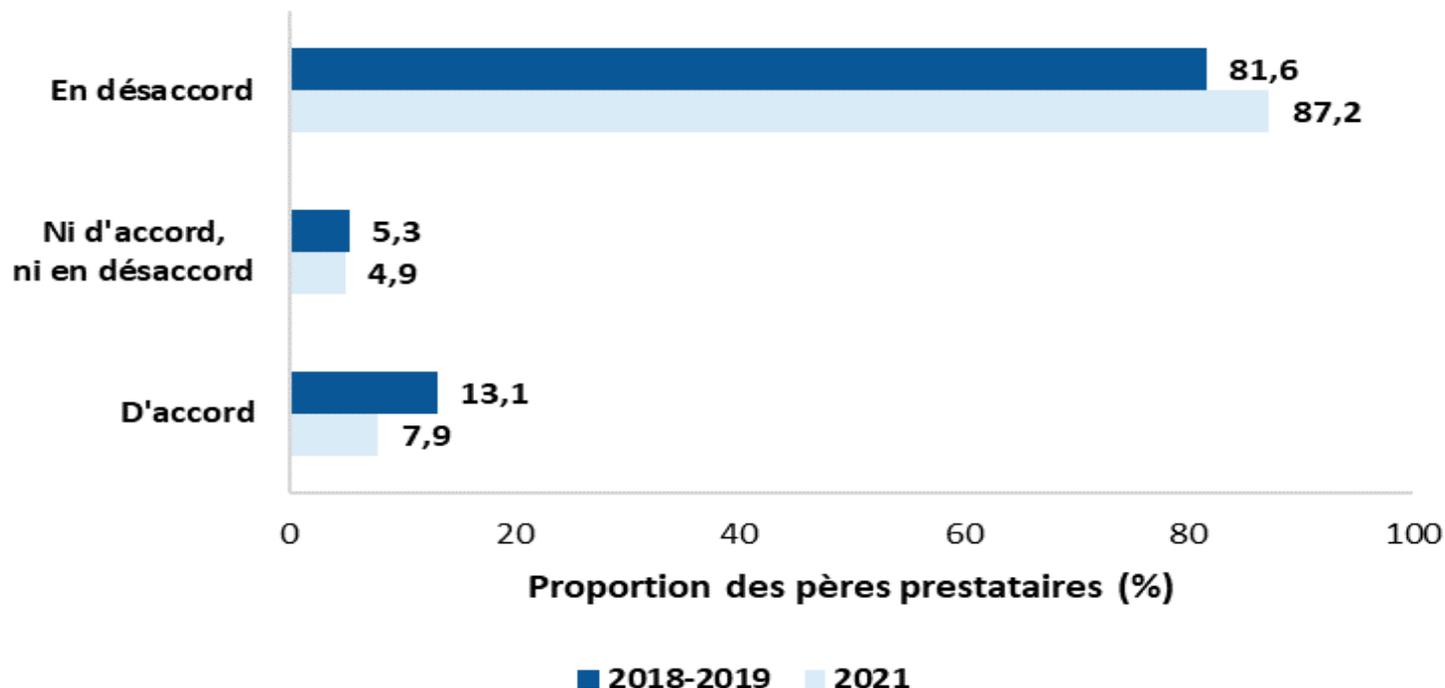
« **Avoir du temps** en famille ! Tout simplement. »

« *Vouloir mieux connaître mon enfant et **devenir une figure importante** pour elle. »*

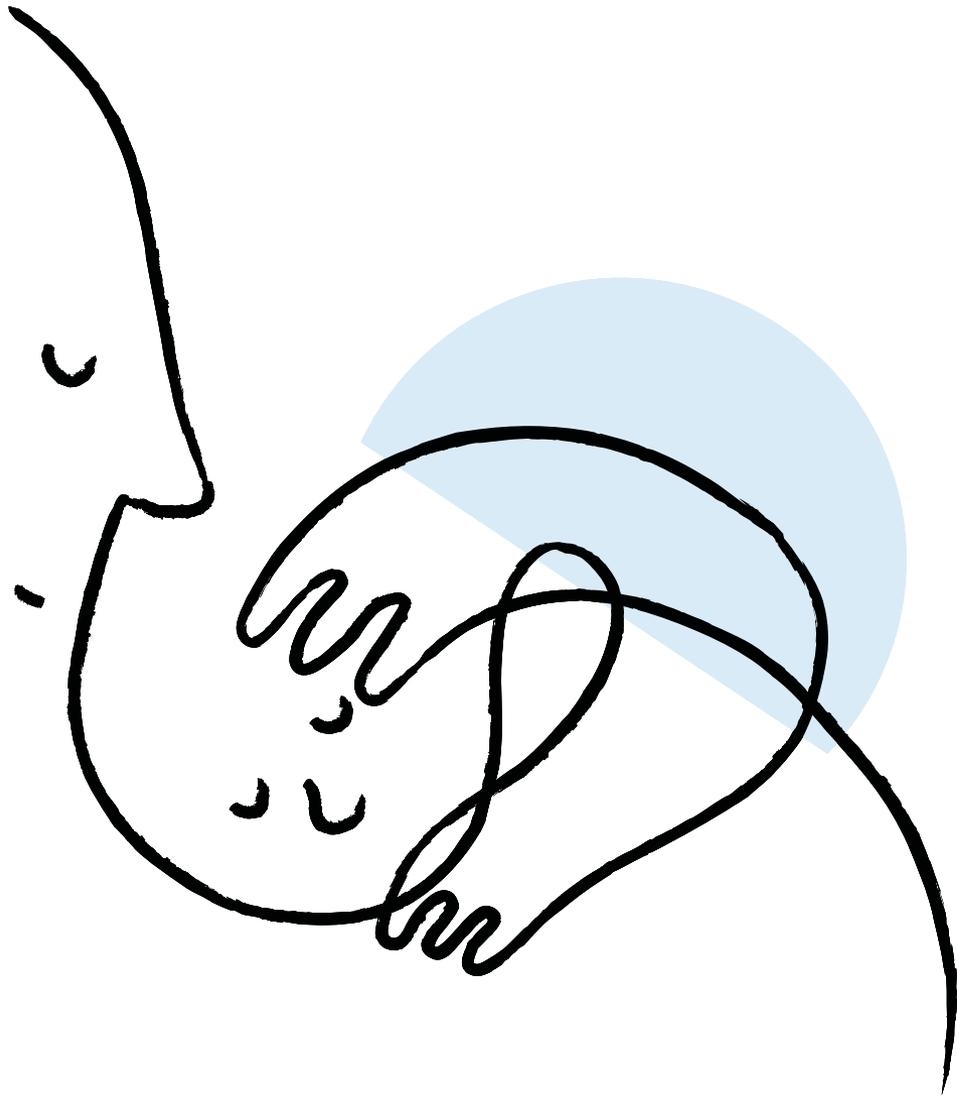
Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.

Un changement de norme sociale

Je me sens peu à l'aise d'aller seul avec l'enfant dans des espaces publics car ce sont surtout les mères qui y vont.



Source: Direction de l'évaluation du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024. Évaluation des changements effectués dans le cadre de la Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Rapport à la suite du deuxième sondage aux prestataires.



*Les bénéfices d'une
plus grande
implication des pères*

Témoignage de Marc-Antoine

« Le RQAP m'a permis d'avoir **plus de temps** avec mes enfants et d'assister à **toutes les premières fois.** »



Conseil de gestion
de l'assurance
parentale

Québec 

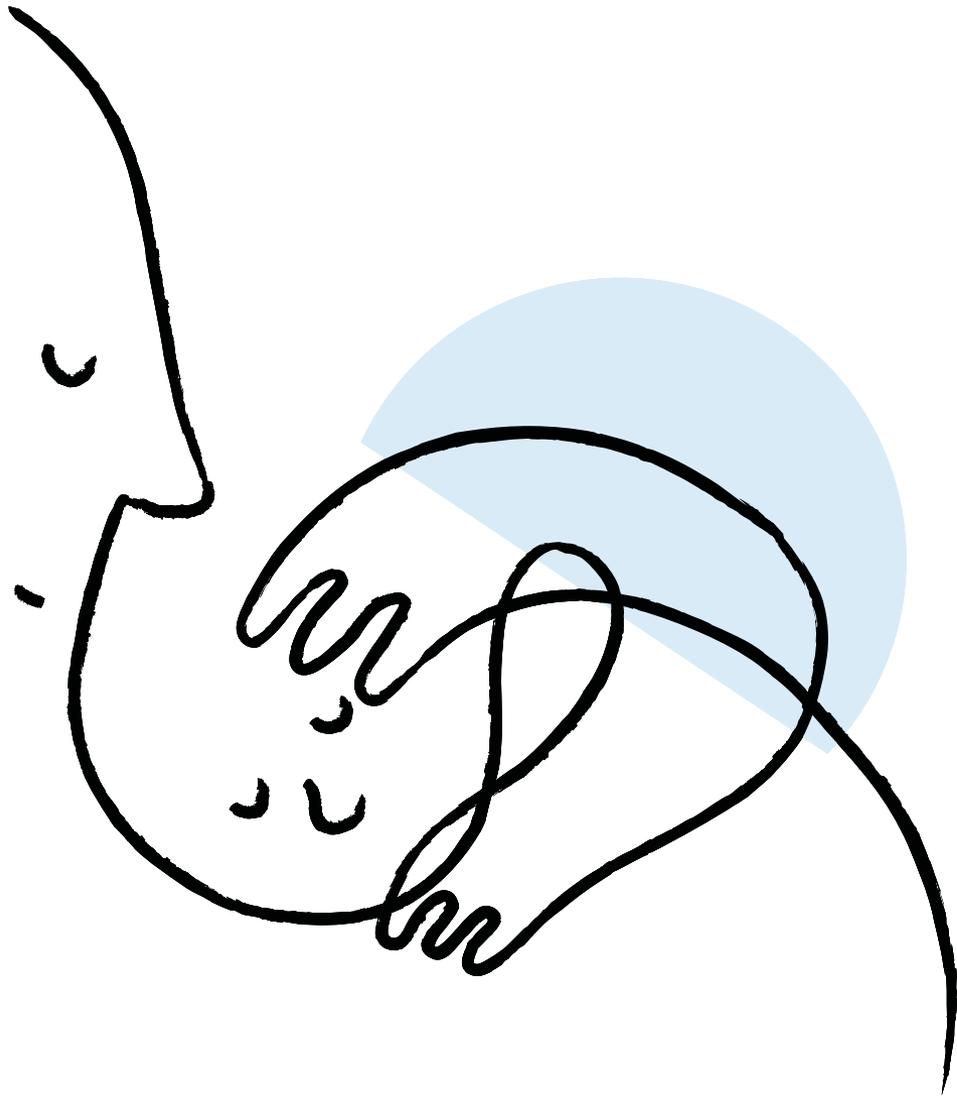
Les bénéfices d'une plus grande implication des pères

La prise de congé de paternité par les pères québécois **augmente**:

- de manière significative **le temps qu'ils consacrent à la garde des enfants et aux tâches ménagères**, et cet effet persiste même après leur retour de congé ;
- la participation des mères au marché du travail, tandis que **celle des pères n'est pas significativement affectée** (Patnaik, 2019).

Les bénéfices d'une plus grande implication des pères (suite)

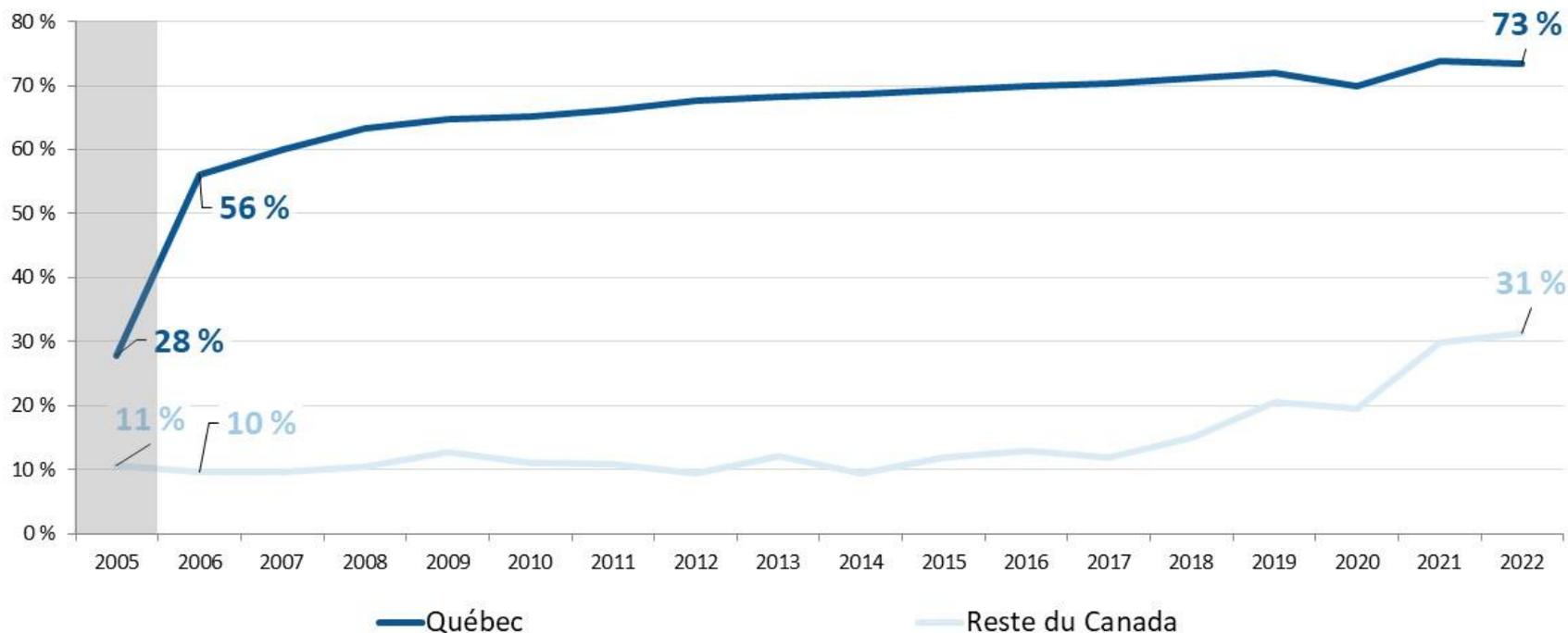
- Joue un rôle crucial dans le développement harmonieux de l'enfant et dans l'équilibre familial
- Renforce le lien avec l'enfant
- Encourage une meilleure répartition du congé parental et des responsabilités familiales
- Encourage une meilleure conciliation famille-travail
- Renforce la sécurité financière des femmes et des familles
- Augmente la volonté des pères à s'impliquer davantage dans la vie familiale (effet boule de neige)
- Développe les compétences parentales et la satisfaction personnelle



*Le Québec se
démarque*

Les pères québécois, champions de l'implication au Canada

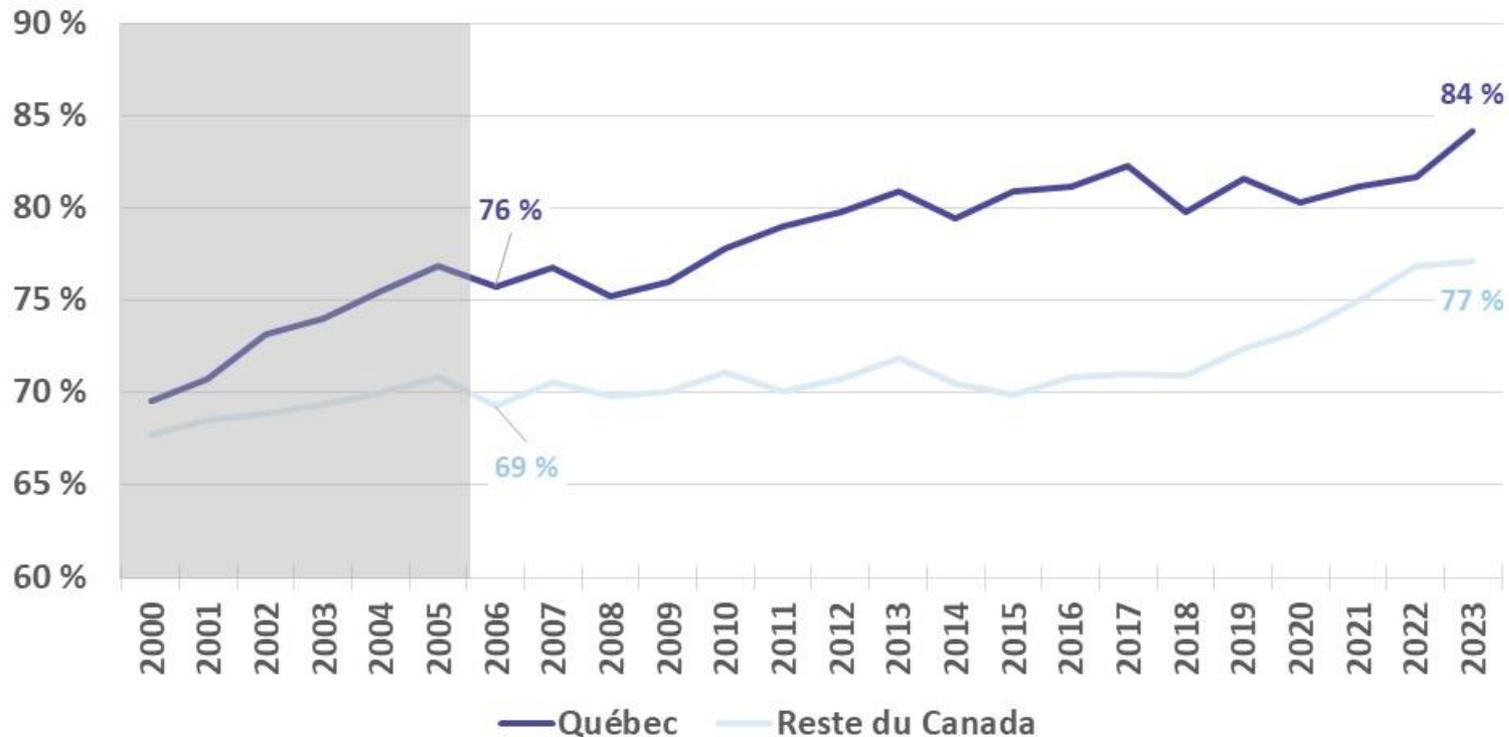
Taux de participation des pères aux congés parentaux (naissances)



Source : Profil des prestataires du RQAP (Québec) et Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (reste du Canada).

Le Québec se démarque du reste du Canada

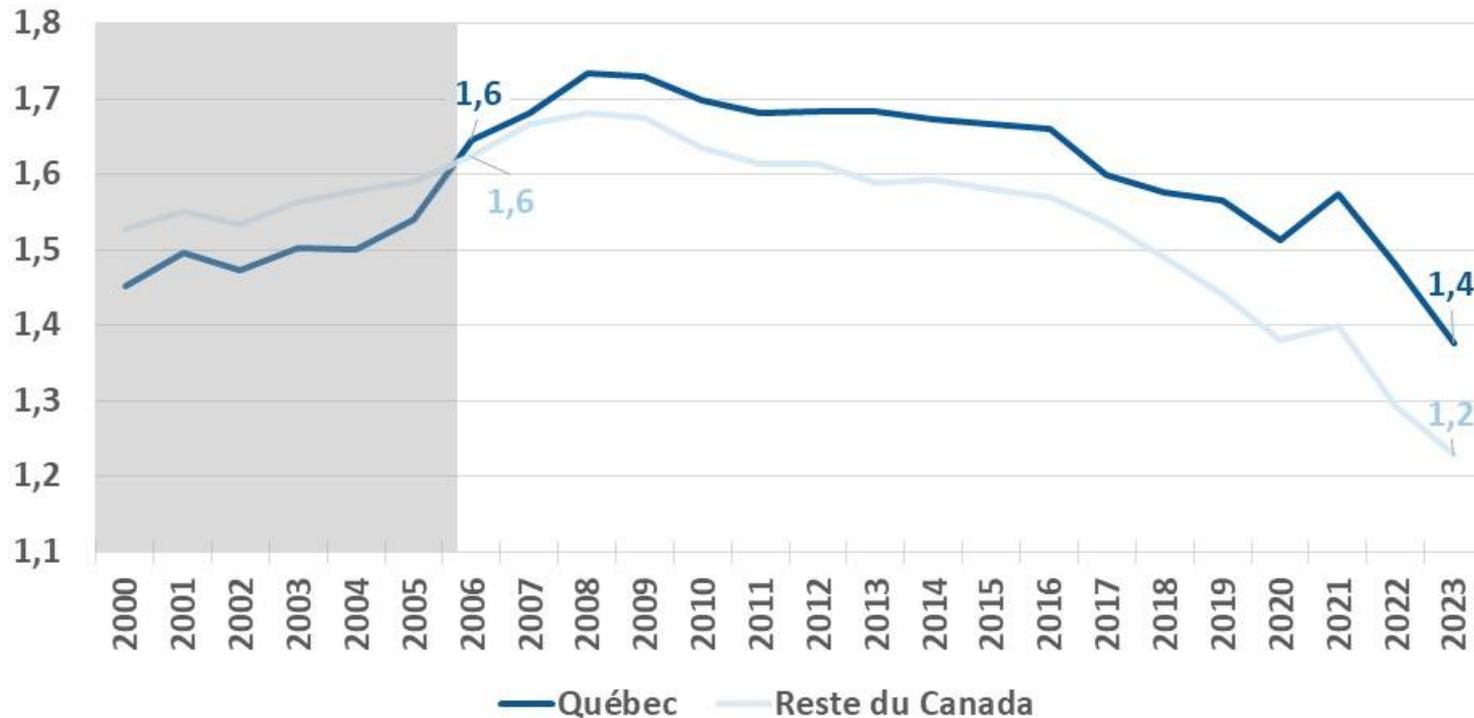
Taux d'activité des femmes de 25 ans et plus ayant un enfant de moins de 3 ans



Source : Compilation à partir du tableau 14-10-0396-01 de Statistique Canada.

Le Québec se démarque du reste du Canada

Indice synthétique de fécondité

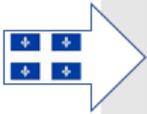


Source : Compilation à partir des tableaux 13-10-0418-01 et 17-10-0005-01 de Statistique Canada.

Le Québec se démarque dans le monde

Classement UNICEF

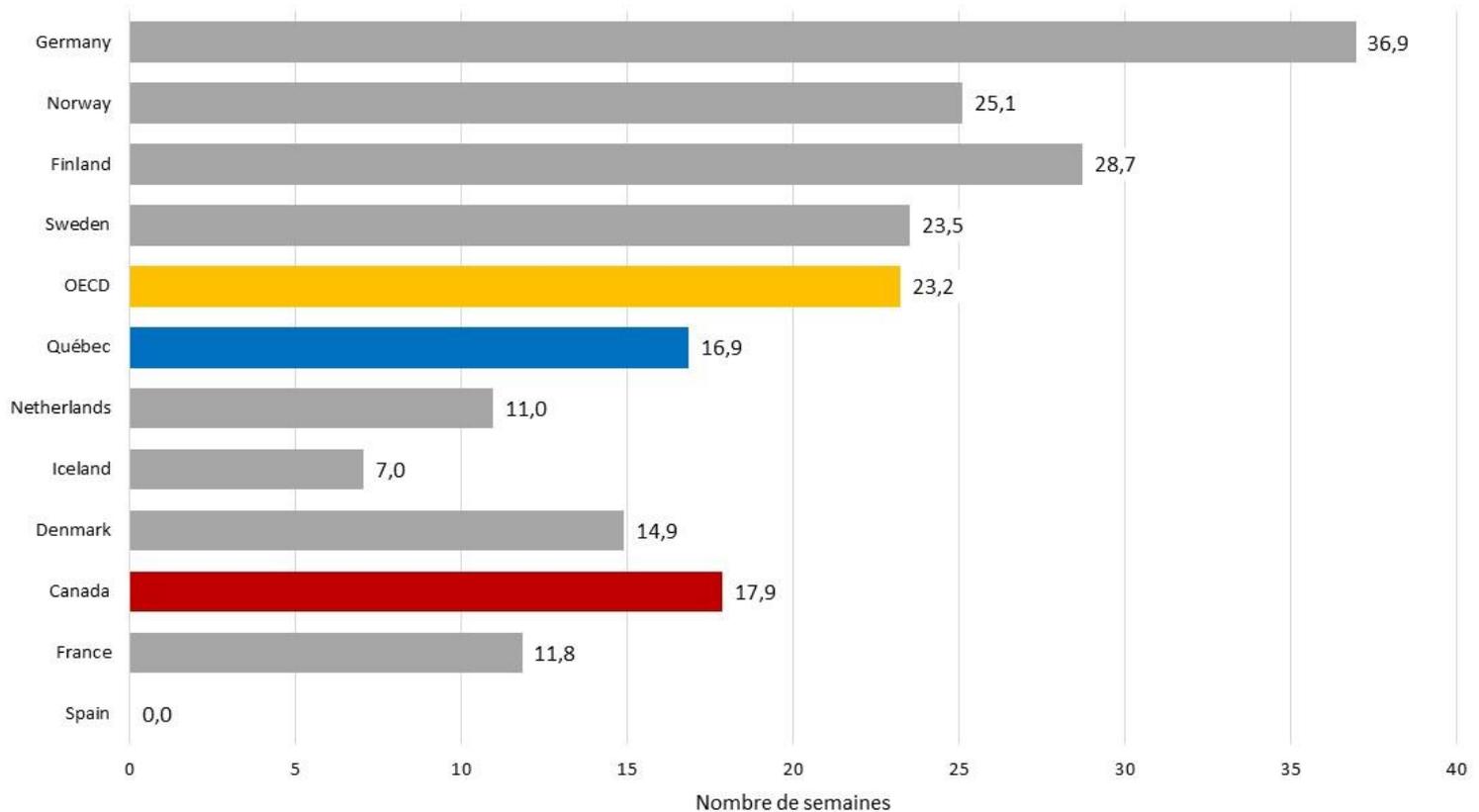
Rank	Country	Leave	Access	Quality	Affordability
1	Iceland	14	5	1	16
3	Sweden	10	4	18	11
4	Quebec	17	14	10	4
6	Germany	15	22	9	5
7	Denmark	28	2	5	18
21	Belgium	29	8	22	24
23	France	25	7	25	27
27	Canada	31	17		22
28	Poland	24	34	7	29
36	United Kingdom	37	13		37
38	Australia	39	35	13	36
39	Switzerland	41	19	26	39
42	United States	42	36	16	40



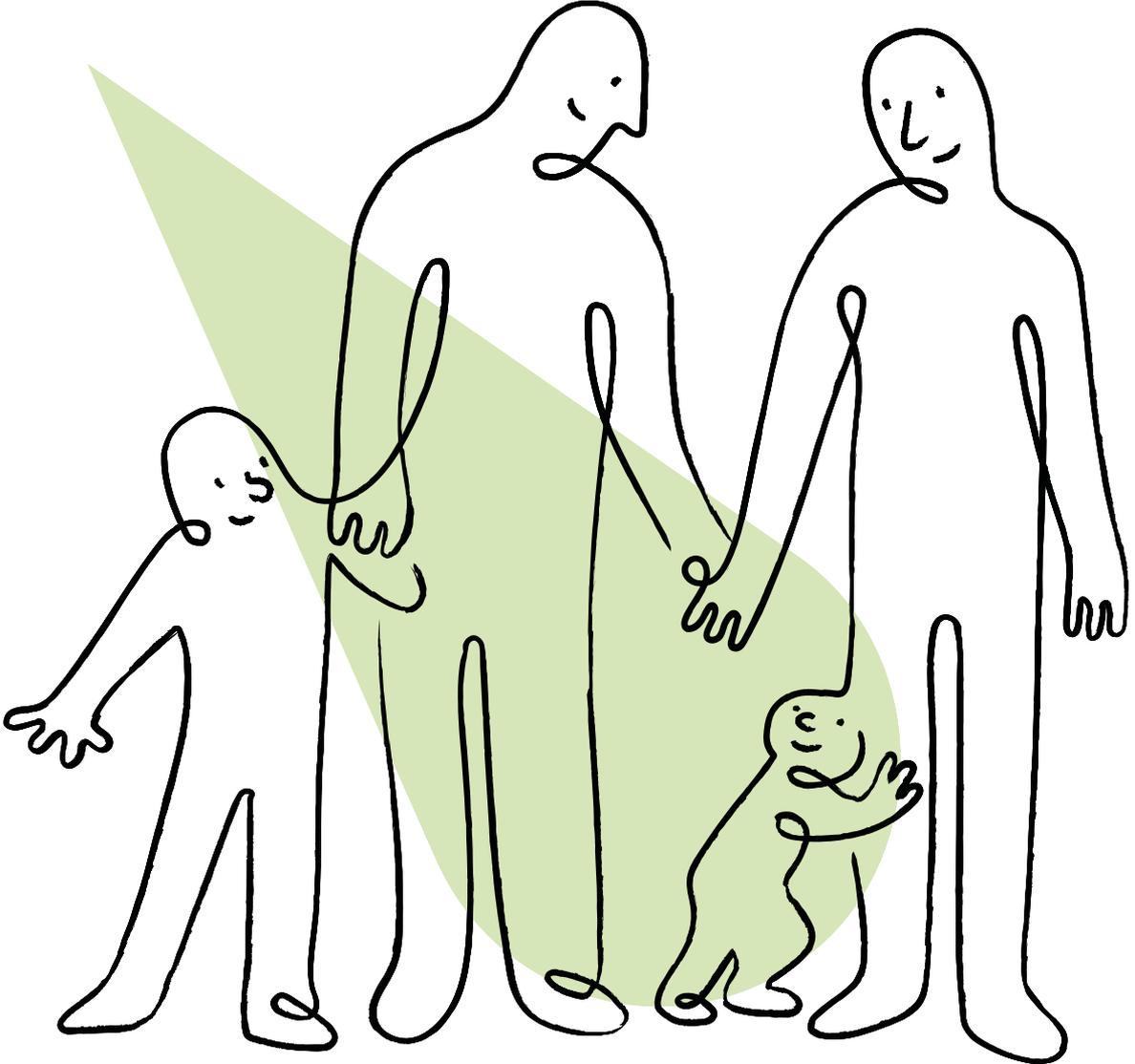
Source : Anna GROMADA et Dominic RICHARDSON (2021), «Where do rich countries stand on childcare? A focus on Quebec», UNICEF, Office of Research Innocenti, 26 novembre.

Le Québec dans le monde

Écart entre la durée de congés des mères et celle des pères



Source: Estimation du Conseil de gestion sur la base des données de OECD Family database, 2024.



Conclusion

Les défis à surmonter

1. Équilibre entre travail et parentalité
2. Pression du rôle de pourvoyeur
3. Manque de reconnaissance et de soutien
4. Manque de modèles et d'accompagnement
5. Complexité de l'implication paternelle
6. Attitudes de « contrôle maternel » et support de la mère

Favoriser la prise de congés par les pères

Le Conseil de gestion de l'assurance parentale continue ses efforts pour :

- Faire évoluer le RQAP pour qu'il demeure en adéquation avec les réalités changeantes des familles ;
- Faire connaître davantage les nouvelles mesures et leurs bénéfices.

Favoriser la prise de congés par les pères (suite)

Vous pouvez jouer un rôle également!

- Les pères sont de 11 à 15 points de pourcentage plus susceptibles de se prévaloir d'un congé de paternité si leurs frères ou des collègues masculins l'ont déjà fait (Dahl et coll., 2014).
- Les pères québécois sont plus enclins à prendre un congé de paternité lorsque leurs collègues masculins optent également pour un congé parental (Diallo et Lange, 2024).
- Il est essentiel de sensibiliser les pères à l'évolution des normes sociales, en particulier concernant une répartition équitable des responsabilités familiales, afin de favoriser une véritable égalité des sexes.

Trousse d'outils sur le RQAP

Le Conseil de gestion a conçu une trousse sur le RQAP et ses nouvelles mesures, qui comprend divers outils pertinents autant pour les travailleuses et travailleurs que pour les employeurs. Elle comprend notamment :

- Des vidéos et des visuels pour les réseaux sociaux ;
- Des fiches d'information ;
- Des Coups d'œil sur les données les plus récentes ;
- Et plus encore!

[Cliquez ici pour y accéder](#)



Ressources disponibles

Suivez-nous :

	@Gouv_CGAP
	@Conseil de gestion de l'assurance parentale
	@Gouv_CGAP
WWW	www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/conseil-de-gestion-de-lassurance-parentale

Merci!
Questions?