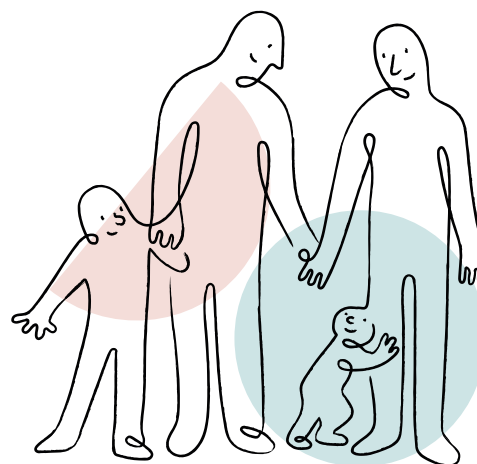


Fiche d'information pour les employeurs

Les nouvelles mesures du RQAP et leurs bénéfices



cgap.gouv.qc.ca

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) évolue constamment pour mieux répondre aux réalités changeantes des familles et du marché du travail.

Saviez-vous que, depuis 2020, de nouvelles mesures offrent plus de flexibilité aux parents ainsi qu'aux employeurs ?

Trois mesures phares :

1. Prolongation de la période de prestations
2. Possibilité accrue de cumuler un revenu de travail et des prestations
3. Ajout d'un incitatif au partage des prestations parentales

La décision d'utiliser ces mesures revient ultimement aux travailleuses et aux travailleurs, mais en ouvrant un dialogue avec les membres de votre personnel, vous pourrez non seulement répondre à leurs besoins, mais également les fidéliser et renforcer votre compétitivité.

Le RQAP en bref

Le Régime québécois d'assurance parentale est un régime de remplacement de revenu. Il offre la possibilité de recevoir des prestations lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant. Pour y avoir droit, votre employée ou employé doit avoir touché un revenu de travail. Le pourcentage de remplacement du revenu et le nombre maximal de semaines de prestations diffèrent selon le type de prestation et le régime choisi.

Il est recommandé de consulter le [site Web du RQAP](#) pour obtenir des renseignements détaillés sur tous les types de prestations et de régimes ainsi que sur les conditions d'admissibilité.

Prise des semaines de prestations de votre employée ou employé

Une entente sur le moment du congé doit être convenue entre vous et votre employée ou employé. La *Loi sur les normes du travail* comporte des dispositions concernant la prise des congés à l'occasion d'événements familiaux. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez le [site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail \(CNESST\)](#).

Prolongation de la période de prestations

Les parents peuvent maintenant répartir la prise de leurs prestations sur une **période de 18 mois** suivant la naissance ou l'arrivée d'un enfant, alors qu'il s'agissait auparavant d'une période de 12 mois.

Cette flexibilité se traduit par une meilleure conciliation famille-travail pour les parents qui peuvent, avec votre accord, répartir ou fractionner la prise de leurs prestations à différents moments au cours des 18 mois, en fonction de leurs contraintes familiales et professionnelles.

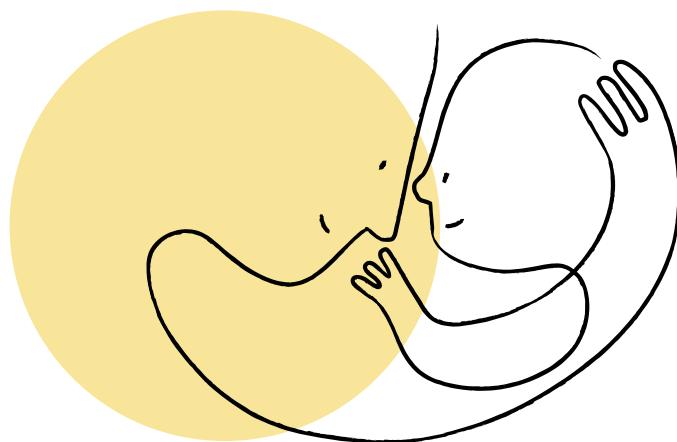
L'avantage pour vous...

Avec votre accord, il est possible pour votre employée ou employé de retourner au travail plus tôt ou d'y retourner pendant un certain temps lorsque cela est propice. Cela vous permet de convenir des moments les plus opportuns pour l'utilisation de leurs prestations, selon vos besoins réciproques.

Cette mesure représente également une occasion unique de vous positionner comme un employeur de choix soucieux du bien-être de votre équipe.

D'ailleurs, 88 % des travailleuses et des travailleurs placent les mesures de conciliation famille-travail parmi les trois critères les plus importants dans le choix d'un emploi, et 62 % d'entre eux seraient prêts à changer d'employeur si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail¹.

En plus de favoriser la productivité et la performance globale de votre entreprise, offrir une plus grande flexibilité à vos employées ou employés récemment devenus parents contribue à accroître leur fidélité, et, par le fait même, à réduire votre taux de roulement.



¹ Réseau pour un Québec Famille – Concilivi, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2023. *Rapport de sondage auprès des travailleuses et travailleurs du Québec.* [<https://www.concilivi.com/fr/statistiques-cft/sondage-employe-e-s-octobre-2023>]

Possibilité accrue de cumuler un revenu de travail et des prestations

Les parents peuvent **cumuler un revenu de travail et des prestations du RQAP jusqu'à concurrence de 100 %** du revenu hebdomadaire moyen utilisé pour le calcul du montant des prestations.

Les parents qui le désirent peuvent cumuler un revenu de travail en plus de leurs prestations sans être pénalisés, ce qui leur permet de demeurer actifs sur le marché du travail pendant leur congé parental. Cette mesure a été mise en place afin d'assurer la sécurité financière des familles et de répondre au dynamisme du marché du travail.

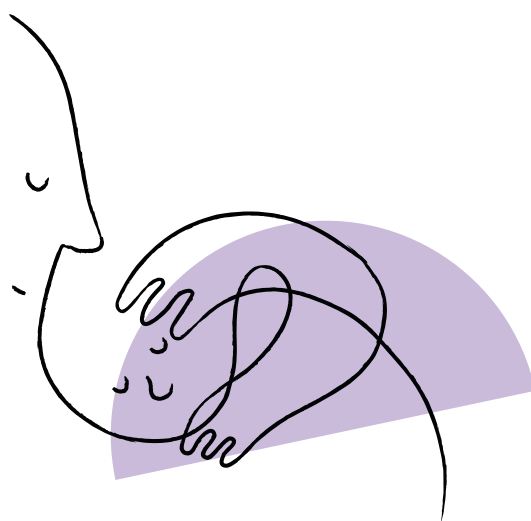
L'avantage pour vous...

Une présence au travail, même occasionnelle, de votre employée ou employé nouvellement parent peut vous permettre d'assurer la prestation de services durant les périodes de pointe, de réduire le taux de roulement ainsi que les coûts de formation. Cette mesure peut également aider à maintenir les compétences clés au sein de votre entreprise, en particulier sachant qu'une absence prolongée peut entraîner des conséquences négatives sur la productivité de l'organisation.

Avec votre accord, plusieurs options sont possibles. Par exemple, pendant leur congé, vos employées ou employés peuvent revenir au travail ponctuellement ou utiliser cette mesure pour faire un retour progressif avant la fin de leurs prestations.

La proportion de prestataires qui déclarent être satisfaits à l'égard de leur marge de manœuvre pour gagner des revenus de travail pendant qu'ils reçoivent des prestations du RQAP a augmenté de 8,3 points de pourcentage entre les cohortes de 2018-2019 et de 2021².

Ouvrir la discussion avec votre employée ou employé sur les possibilités qu'offre cette mesure risque donc d'avoir des bénéfices concrets autant pour eux que pour vous.



² MINISTÈRE 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*, Direction de l'évaluation.

Ajout d'un incitatif au partage des prestations parentales

4 semaines de prestations parentales additionnelles (3 au régime particulier) sont offertes dès que 8 semaines de prestations partageables (6 au régime particulier) ont été versées à chacun des parents.

Historiquement, les prestations parentales ont toujours été davantage utilisées par les mères. Avec cet incitatif, chaque parent, et notamment les pères, peut bénéficier de plus de temps avec son enfant, au moment qui lui convient le mieux.

L'avantage pour vous...

Cette mesure représente un avantage stratégique considérable puisqu'un retour au travail plus rapide des mères aide à maintenir la continuité de leurs compétences, en plus de renforcer leur rôle et leur sentiment d'appartenance au sein de l'entreprise.

Les bénéfices sociétaux de telles mesures sont bien réels, sachant que, au Québec, le taux d'activité sur le marché du travail des femmes de 25 ans et plus ayant un enfant de moins de 3 ans est supérieur de 7 points de pourcentage, comparativement au reste du Canada³. Cette statistique souligne l'effet positif des mesures comme celles du RQAP sur le cheminement professionnel des mères.

Comme cette nouvelle mesure vise à favoriser une plus grande implication des pères, il est probable que certains de vos employés l'utilisent afin de prendre part aux responsabilités parentales dès les premiers mois de vie de leur enfant. Favoriser une implication accrue des deux parents vise à encourager un meilleur partage des tâches familiales, ce qui bénéficie à toute la famille, mais particulièrement aux femmes qui peuvent rester impliquées dans leur milieu professionnel. En demeurant ouverts aux besoins de conciliation famille-travail des membres de votre personnel, peu importe leur genre, c'est tout le marché du travail qui en ressortira gagnant.

Ressources utiles

- Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : pour en savoir plus sur les prestations offertes aux parents lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant, et sur la démarche pour faire une demande [www.rqap.gouv.qc.ca] 1 888 610-7727
- Conseil de gestion de l'assurance parentale (Conseil de gestion) : renseignements sur la gestion du RQAP [www.cgap.gouv.qc.ca] 418 643-1052
- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : information sur les droits des travailleuses et des travailleurs et sur les obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail [www.cnesst.gouv.qc.ca] 1 844 838-0808
- Revenu Québec : pour toute question relative à vos obligations fiscales ou aux crédits d'impôt [www.revenuquebec.ca] 1 800 267-6299
- Programme d'assurance-emploi : renseignements sur les prestations offertes aux travailleuses et aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part et sur les critères d'admissibilité [<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi.html>] 1 800 622-6232

3 Compilation à partir du tableau 14-10-0396-01 de Statistique Canada, 2024.