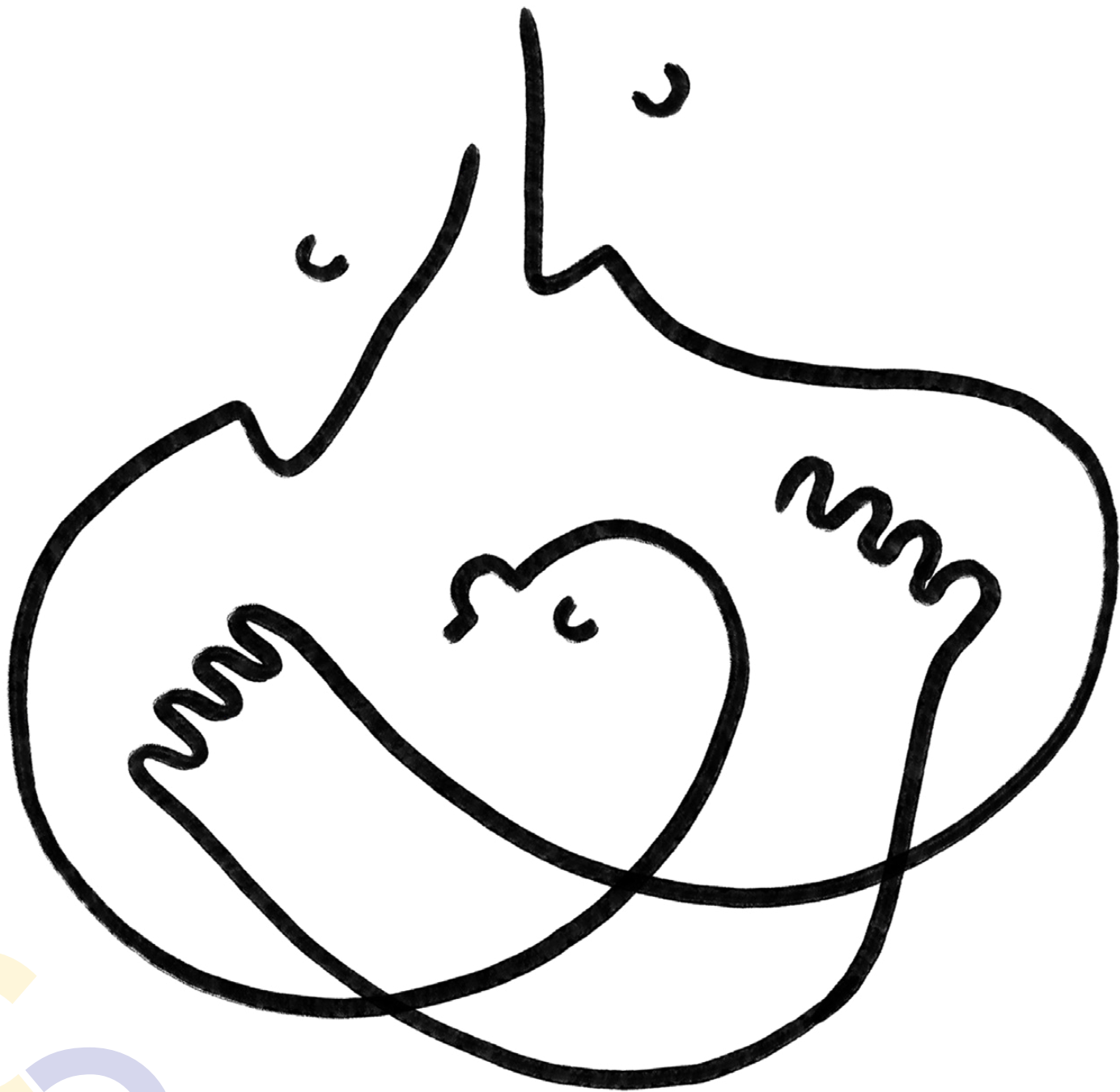


Conseil de gestion de
l'assurance parentale



Plan stratégique
2022-2025

Québec 



Cette publication a été réalisée par le Conseil de gestion de l'assurance parentale.


Elle est disponible en ligne sur [Québec.ca](https://www.quebec.ca).

L'illustration de la couverture est l'œuvre de © Mireille St-Pierre 2022

Conception et réalisation graphiques :
Corsaire Design | Communication | Web

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022
ISBN : 978-2-550-91637-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec
Ce document est imprimé sur du papier contenant
100 % de fibres postconsommation.



Mot de la présidente-directrice générale

Le Plan stratégique 2022-2025 du Conseil de gestion de l'assurance parentale marque un moment charnière. En effet, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) que gère le Conseil de gestion a eu 15 ans. C'est un programme qui a acquis une certaine maturité, dont on peut mesurer les effets et les bénéfices tant sur la situation socioéconomique des mères que sur la norme sociale concernant l'engagement des pères dès les premiers mois de vie des enfants. Ces traits distinctifs favorisés par le RQAP en font l'un des régimes les plus avant-gardistes en matière de soutien aux parents. Il contribue à la vitalité économique par la présence accrue des femmes sur le marché du travail et à une meilleure conciliation famille-travail, aussi à l'avantage des employeurs.

La loi constitutive du régime a été renouvelée en 2020 et les nouvelles mesures sont progressivement entrées en vigueur en 2020, 2021 et 2022. Le Conseil de gestion veillera à les faire connaître, comme les milieux nous l'ont demandé, pour nous assurer que les parents et les employeurs québécois en tirent le maximum. Le nouveau cycle que nous entamons sera aussi marqué par les possibles séquelles de la pandémie de COVID-19. Comment évolueront l'économie, l'inflation et l'organisation du travail? Quelles incidences auront ces facteurs sur des tendances déjà présentes telles que la pénurie de main-d'œuvre, le manque de places en services de garde ou le vieillissement de la population? Ces mouvements peuvent influencer le comportement des prestataires et la santé financière du RQAP, qui repose essentiellement sur les cotisations des travailleurs, des travailleuses et des employeurs.

La période 2022-2025 se déroulera donc sous le signe de la vigilance et de la souplesse. Le Conseil de gestion s'assurera que le RQAP demeure en adéquation avec les besoins évolutifs des parties prenantes et en équilibre financier. Nous aurons à cœur d'entretenir un dialogue soutenu avec nos partenaires patronaux et syndicaux ainsi qu'avec nos prestataires.

En 2006, la création du RQAP avait été une innovation sociale à grand retentissement. Quinze ans plus tard, la nouvelle loi permet encore d'inscrire le Québec parmi les chefs de file en matière de congés parentaux. Le présent plan est donc marqué par une volonté affirmée de miser sur cette expertise et de faire rayonner le RQAP, ici et au-delà de nos frontières.

Le Québec a un savoir-faire unique dont il peut être fier.



Marie Gendron

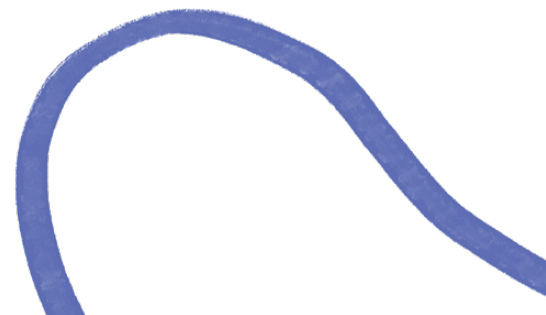


Table des matières

Mot de la présidente-directrice générale	3
Le Régime québécois d'assurance parentale et son Conseil de gestion	5
Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	5
Le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP)	6
Le financement et l'organisation	6
La mission	7
La vision	7
Les valeurs	7
1 Des éléments de contexte et d'analyse	8
1.1 L'état général du RQAP	8
1.2 Le RQAP et le CGAP dans une société en changement	9
1.3 Les orientations et les priorités pour les années à venir	11
2 Les choix stratégiques	15
Enjeu 1: Faire rayonner le Régime québécois d'assurance parentale	16
Orientation 1: Mettre en place les conditions favorables qui permettent de bénéficier pleinement du RQAP	17
Orientation 2: Susciter la fierté envers le RQAP comme levier de progrès social et économique	19
Enjeu 2: Faire évoluer le RQAP en adéquation avec son milieu	21
Orientation 3: Demeurer pertinent dans un environnement en constante mutation	22
Orientation 4: Adapter la gouvernance du CGAP	24
Tableau synoptique du Plan stratégique 2022-2025	26
Améliorations au RQAP	28

Le Régime québécois d'assurance parentale et son Conseil de gestion

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP vise à favoriser la sécurité économique des mères et des nouveaux parents, un engagement accru des pères auprès des nouveau-nés et des enfants adoptés, l'égalité entre les femmes et les hommes et une meilleure conciliation famille-travail. Il soutient les nouveaux parents dans leurs obligations familiales en remplaçant leur revenu de travail jusqu'à 78 semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Le RQAP représente



Quelque **29 milliards de dollars** versés en prestations depuis sa création

Cotisations anticipées en 2022 des employeurs, des travailleuses et des travailleurs
→ **2,5 milliards de dollars**



Quelque **2 millions** de parents prestataires depuis sa création
Revenu maximal assurable de **88 000 \$** en 2022



9 naissances sur 10 couvertes au Québec

Le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP)

Le CGAP est une société d'État créée par la *Loi sur l'assurance parentale* pour gérer le RQAP, veiller à son intégrité, assurer une vigie de l'administration et être à l'affût de l'évolution des besoins des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs en matière d'assurance parentale.

Le CGAP est fier des retombées et des avancées sociales auxquelles a contribué le RQAP et entend continuer sa veille stratégique, ses études et ses recherches afin de jouer pleinement son rôle-conseil auprès du ministre en vue de faire rayonner le RQAP dans une société en transformation. Le Plan stratégique 2022-2025 du Conseil de gestion de l'assurance parentale est donc aussi celui de l'évolution du RQAP au cours de cette période.

Le financement et l'organisation

Le RQAP est un régime public d'assurance exclusivement financé par les cotisations des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs au Fonds d'assurance parentale (Fonds). En sa qualité de fiduciaire, le CGAP est l'administrateur exclusif de celui-ci. Cette fiducie extrabudgétaire ne peut être affectée qu'au paiement des prestations et aux dépenses relatives à l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Les budgets du CGAP, y compris les frais relatifs à l'administration du RQAP par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère) et ceux liés à la perception des cotisations par Revenu Québec, sont adoptés annuellement par le conseil d'administration dont les administrateurs, outre la présidente-directrice générale et la sous-ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sont des membres non gouvernementaux issus du milieu des employeurs, des travailleurs et des travailleuses. Conformément à ses obligations légales et aux ententes administratives conclues avec le Ministère et Revenu Québec, le CGAP rend compte au public de l'administration du RQAP.



La mission

Le CGAP est le gestionnaire du RQAP et le fiduciaire du Fonds d'assurance parentale. Appuyé par un conseil d'administration dont les membres sont issus du milieu des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs, il assure le financement du RQAP et le versement des prestations, oriente son évolution et conseille le gouvernement.

La vision

Le CGAP est l'expert du gouvernement en matière d'assurance parentale. À l'affût des transformations du marché du travail et de la société, il vise à favoriser la conciliation famille-travail des nouveaux parents, tout en veillant à l'intérêt des cotisantes et des cotisants.

Les valeurs

Ouverture et équité

Le CGAP exerce sa mission avec ouverture en tenant compte équitablement des besoins et intérêts des parties prenantes au RQAP.

Pertinence et agilité

Le CGAP est agile en matière d'analyse des phénomènes qui touchent les nouveaux parents et les employeurs. Il veille à l'adaptation du RQAP afin qu'il demeure pertinent.

Responsabilité et transparence

Le CGAP assure une gestion responsable du RQAP et rend compte de son état.



1

Des éléments de contexte et d'analyse

1.1 L'état général du RQAP

a) Le RQAP est en équilibre financier

Le CGAP assure une saine gestion du Fonds et veille à la pérennité du RQAP. Le Fonds, dans lequel sont versées les contributions des travailleuses et des travailleurs ainsi que celles des employeurs, est sensible aux changements socioéconomiques et démographiques. Alors que le Fonds était déficitaire dans la décennie 2010, son solde est redevenu positif au cours des dernières années et les cotisations ont pu être rapportées à une juste proportion des coûts réels.

Dans ce contexte, le CGAP a en outre actualisé ses politiques de placement et de financement. Une marge pour fluctuations se situant entre 10 et 20 % des prestations a été instaurée, ce qui contribue à la stabilité et, par le fait même, à la prévisibilité du financement du RQAP.

b) Une nouvelle loi a introduit des améliorations au RQAP

Des améliorations au RQAP ont été apportées en vue de mieux répondre aux besoins en matière de conciliation famille-travail des parents et aux besoins de flexibilité des employeurs, notamment dans le contexte de rareté de main-d'œuvre. Les modifications ont été inscrites dans le projet de loi n° 51, *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* (ci-après la nouvelle loi), qui a été sanctionné le 29 octobre 2020¹. Celles-ci sont entrées en vigueur progressivement en 2020, 2021 et 2022.

c) La pandémie de COVID-19, une incidence financière ponctuelle sur le RQAP: le CGAP reste vigilant

Depuis mars 2020, la pandémie de COVID-19 a engendré de nombreuses perturbations sociales et économiques. Ces soubresauts ont entraîné certains ajustements temporaires aux dispositions du RQAP. D'autres bouleversements pourraient se répercuter sur le Fonds; ils incitent à la plus grande vigilance. Malgré tout, le solde du Fonds devrait demeurer positif au cours des prochaines années. Dans ce contexte marqué par l'imprévisibilité, l'instauration de la marge pour fluctuations est une mesure rassurante de protection du RQAP.

¹ LQ, 2020, chapitre 23.

1.2 Le RQAP et le CGAP dans une société en changement

a) Les changements socioéconomiques engendrés par la pandémie pourraient influencer la fécondité à long terme

La fécondité a connu une baisse importante en 2020, notamment en raison de la chute de l'immigration. L'Institut de la statistique du Québec a toutefois enregistré une hausse considérable des naissances dès le mois de mars 2021. Cette tendance pourrait perdurer à long terme, entre autres en raison d'une meilleure conciliation famille-travail liée au télétravail. De plus, le caractère cyclique de la fécondité et les données des dernières années laissent déjà entrevoir une tendance à la hausse au cours des prochaines années. Rappelons que le nombre de naissances est l'un des facteurs qui ont le plus d'incidence sur l'évolution du Fonds.

b) Le télétravail pourrait cependant modifier le comportement des parents quant à l'utilisation de leurs prestations

Le télétravail devrait demeurer très présent dans les années à venir. Selon un rapport de Statistique Canada², près de 77 % des nouveaux télétravailleurs âgés de 15 à 34 ans préféreraient travailler au moins la moitié de leurs heures à la maison une fois la pandémie terminée. Si le télétravail offre une meilleure flexibilité dans l'organisation du travail et la gestion du temps, il pourrait amener certains parents à réduire la durée de leur congé parental, à le morceler ou encore à envisager un retour plus rapide au travail.

c) Des mesures de la nouvelle loi pourraient aider les entreprises à faire face à la pénurie de main-d'œuvre

La nouvelle loi a assoupli le RQAP. Plusieurs mesures aident à la fois les entreprises à faire face à la rareté de main-d'œuvre et les jeunes parents à concilier famille et travail. La hausse des exemptions relatives aux revenus de travail permet, par exemple, de toucher plus de revenus pendant les prestations, ce qui facilite le travail à temps partiel ou une réintégration progressive au travail. De même, la période allouée pour la prise des prestations de congé parental a été prolongée, ce qui permet des aménagements adaptés à la situation des parents travailleurs et de leurs employeurs.

Par ailleurs, la rareté de main-d'œuvre risque fort d'améliorer la rémunération. Ces revenus accrus pour les travailleuses et les travailleurs entraînent une augmentation des cotisations au RQAP, mais aussi celle des prestations. Le CGAP sera vigilant et adaptera ses stratégies de financement pour respecter les paramètres de sa Politique de financement.

² STATISTIQUE CANADA (2021), « Travail à domicile : productivité et préférences », avril, https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.pdf?st=L_Q80spQ.

d) Le congé de paternité est entré dans les mœurs, mais les femmes assument toujours la majorité des responsabilités parentales

Le précédent qu'a constitué, en 2006, l'introduction de prestations exclusives aux pères³ par le RQAP est devenu une norme sociale caractéristique du Québec. La prise intégrale du congé de paternité est entrée dans les mœurs et la plupart des milieux de travail l'ont intégrée dans leur gestion. Or, l'usage des prestations parentales par les pères est nettement moindre.

En 2020, 27 % des couples prestataires se sont partagé les prestations parentales, soit une augmentation de 37 % par rapport à 2006⁴. Toutefois, les mères utilisent une part beaucoup plus grande des prestations offertes que les pères. Au total, elles prennent en moyenne 45 semaines de prestations, soit environ 5 fois plus de semaines que les pères. Depuis l'entrée en vigueur du RQAP en 2006, cet écart entre la durée des congés parentaux des mères et celle des pères est demeuré relativement stable. Souhaitant stimuler l'engagement accru des pères dans la sphère familiale, la nouvelle loi accorde, depuis le 1^{er} janvier 2021, des semaines additionnelles de prestations aux parents qui partagent de façon plus égalitaire les semaines entre eux.

En outre, le contexte de la pandémie a amené les pères à passer plus de temps avec leurs enfants, ce qui pourrait induire un partage plus égalitaire des responsabilités parentales. Toutefois, il a été constaté dans plusieurs pays que beaucoup de mères adaptaient leurs pratiques professionnelles en réduisant davantage leurs heures de travail que les pères⁵. Statistique Canada⁶ indique d'ailleurs que, pendant la pandémie, les femmes ont continué d'assumer la surcharge, bien que les hommes aient augmenté leur participation aux tâches parentales au cours de cette période. Le déséquilibre des responsabilités peut freiner l'adhésion des hommes aux congés parentaux et fragiliser par voie de conséquence la sécurité financière des femmes ou leur volonté de demeurer actives sur le marché du travail.

Des travaux futurs, à court et à long terme, seront nécessaires pour mieux comprendre les nombreux changements dans la vie des couples causés par la pandémie, notamment en ce qui a trait à l'utilisation et au partage des prestations parentales. Chose certaine, favoriser la participation des pères au RQAP demeure un enjeu réel.

3 Ou aux parents n'ayant pas donné naissance.

4 CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, compilation spéciale, février 2022.

5 Marco ALBERIO et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2021). « Covid 19: Quels effets sur le travail et l'emploi ? ». *Revue Interventions économiques*, 66, 2021.

6 STATISTIQUE CANADA (2020), « Soins des enfants : répercussions de la COVID-19 sur les parents », 14 décembre, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00091-fra.htm>.

e) **Le manque de places en services de garde pourrait influencer les décisions des couples en matière de congé parental**

Dans certaines régions, on recense beaucoup plus d'enfants que la capacité d'accueil des services de garde⁷. Une telle situation pourrait influencer les décisions des prestataires du RQAP. Par exemple, les parents concernés pourraient s'orienter davantage vers le régime de base plus long, mais dont le taux de remplacement de revenu est plus bas. Le taux de prise complète des semaines de prestations pourrait aussi augmenter. La recherche d'un équilibre entre les exigences du marché du travail et les besoins manifestés en matière de conciliation famille-travail demeureront bien réels au cours de la prochaine décennie.

1.3 Les orientations et les priorités pour les années à venir

Les modifications au RQAP introduites par la nouvelle loi faisaient écho à des transformations dans la société et à une évolution des besoins des parents et des employeurs. Le RQAP a ainsi progressé en souplesse pour mieux soutenir la conciliation famille-travail; il a stimulé le partage des prestations entre les parents pour favoriser l'égalité dans la répartition des tâches et des responsabilités parentales; il a amélioré la réponse aux besoins des parents adoptants; il a intégré des mesures adaptées aux situations de naissances multiples ou de parents seuls. Le RQAP continuera d'évoluer au diapason de la société. Dans les années à venir, le CGAP cherchera à mieux joindre l'ensemble des clientèles, y compris celles qui participent au RQAP et celles qui l'utilisent moins, il maintiendra une observation minutieuse des transformations familiales et il sera particulièrement attentif aux phénomènes qui touchent les nouveaux parents et les employeurs en ce qui concerne le RQAP.

a) **Favoriser l'usage du RQAP**

Le taux de participation au RQAP n'a cessé de progresser depuis 2006, pour atteindre 89 % en 2020. Néanmoins, il y a lieu de se questionner sur les nouveaux parents qui ne bénéficient pas du RQAP et qui y sont pourtant admissibles ou encore qui ne font pas le plein des mesures qui leur sont offertes. Une meilleure connaissance de ces personnes améliorera l'efficacité des efforts pour les joindre et permettra à plus de jeunes enfants de bénéficier au maximum de la présence parentale. Il est également important de mieux comprendre l'expérience des prestataires du RQAP dans une optique d'amélioration continue des services à la clientèle et pour s'assurer que le RQAP évolue en adéquation avec leurs besoins.

7 MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2021), « Estimations statistiques de l'offre et de la demande de places en services de garde éducatifs à l'enfance », 30 avril, <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/nouvelles-places/cartes-territoriales/Pages/index.aspx>.

b) Observer en continu les transformations des familles et de la société

Les pressions de changement sont nombreuses et de différents ordres. Le CGAP sera un observateur attentif des mouvements qui modifient les structures des familles ou qui changent la composition de la société. La compréhension de ces phénomènes aidera à mieux repérer et joindre les clientèles qui participent moins au RQAP et à adapter les mesures aux besoins.

Parmi les mouvements qui modifient la composition des familles figurent les suivants :

- Le déclin du mariage et la hausse du nombre de divorces et de séparations ont fait émerger de nouvelles configurations familiales au Québec⁸. En effet, la dissociation entre parentalité et conjugalité compte parmi les évolutions marquantes qu'a connues la famille québécoise. En 2019, moins de 28 % des personnes au Québec se mariaient au moins une fois avant leur 50^e anniversaire, alors que ce pourcentage s'élevait à près de 44 % en 1990⁹. La proportion de familles monoparentales parmi l'ensemble des familles avec enfants est passée de 27,8 % en 2006 à 29,5 % en 2016¹⁰;
- Les transformations sociales et légales ont mené à une plus grande reconnaissance des couples de même sexe avec des enfants, aussi appelés « familles homoparentales »¹¹. Selon le recensement de 2016, on dénombrait au Québec environ 2 175 familles homoparentales, ce qui représentait 0,2 % de l'ensemble des couples avec enfants à la maison. Les familles homoparentales sont de plus en plus nombreuses au Québec puisque leur nombre a plus que doublé depuis 2006. De plus, 48 % de ces familles vivent avec au moins un enfant de 0 à 4 ans¹². Les nouvelles données qui seront diffusées à la suite du recensement de 2021 apporteront des indications sur ces tendances ;
- La réforme du droit de la famille s'attardera aux questions de la gestation pour autrui et de la neutralité de genre, ce qui pourrait se traduire par la reconnaissance d'un nouveau mode de filiation ainsi que de nouvelles dispositions en matière d'identité de genre¹³.

8 CASTAGNER-GIROUX, C., C. LE BOURDAIS et P. PACAUT (2016). « Séparation parentale et recomposition familiale : Esquisse des tendances démographiques au Québec », dans *Séparation parentale, recomposition familiale : Enjeux contemporains*, sous la dir. de M.-C. Saint-Jacques, S. Lévesque, C. Robitaille et A. St-Amand. Presses de l'Université du Québec, p. 11-35.; BELLEAU, H. et VÉZINA, J. (2013). « Les transitions conjugales à la croisée d'univers normatifs pluriels » In : *Repenser la famille et ses transitions : repenser les politiques publiques*. Presses de l'Université Laval, Québec, p. 53-77; RYAN, B. et D. JULIEN (2007). « Les couples de même sexe et la parentalité ». *Prisme*, (46), 214-233; BELLEAU, H. (2004). « Être parent aujourd'hui : la construction du lien de filiation dans l'univers symbolique de la parenté ». *Enfances, Familles, Générations*, (1), 11-21.

9 Moyenne compilée à partir des données de l'Institut de la statistique du Québec (indice synthétique de nuptialité) : [https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERETPS653613210448163709We\(&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_ss_domn=817&p_id_raprt=811](https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERETPS653613210448163709We(&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_ss_domn=817&p_id_raprt=811).

10 MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2018), « Caractéristiques et évolutions récentes des familles au Québec », *Quelle famille?*, vol. 6, n° 2 (été), <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/quelle-famille-vol6-no2-ete2018.pdf>.

11 TREMBLAY, N. et JULIEN, D. (2004), « Les familles homoparentales », *Psychologie Québec*, p. 24-26; MINISTÈRE DE LA JUSTICE (2009), « Politique québécoise de lutte contre l'homophobie ». Ensemble vers l'égalité sociale, décembre, https://www.justice.gouv.qc.ca/fileadmin/user_upload/contenu/documents/Fr___français_/centredoc/publications/ministere/politiques/homophobie.pdf.

12 MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2020), « Les familles homoparentales québécoises : qui sont-elles ? », *Quelle famille?*, vol. 7, n° 2 (automne), <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/quelle-famille-vol7no2-automne-2020.pdf>.

13 Projet de loi n° 2, *Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil*.

Parmi les mouvements qui modifient la composition de la société figurent les suivants :

- Le vieillissement de la population a des effets multiples. En effet, la proportion des aînés dans la population totale passerait de 20 % en 2020 à 27 % en 2066. Pour sa part, le poids démographique de la population des 20-64 ans est appelé à diminuer continuellement : il passerait de 60 % en 2020 à 53 % en 2066. L'accélération du vieillissement démographique est l'une des causes principales de la rareté de la main-d'œuvre¹⁴;
- La croissance démographique des communautés autochtones a été très importante au cours des dernières années. En effet, la population autochtone a augmenté de 66 % entre 2006 et 2016. C'est près de 10 fois la croissance de la population non autochtone du Québec (7 %) durant la même période¹⁵;
- La diversité de la société est en croissance. Selon le recensement de 2016, on dénombrait au Québec 176 965 familles immigrantes avec enfants mineurs, soit une hausse de plus de 41 % depuis 2006¹⁶;
- Le travail atypique prolifère. Au Québec, parmi les personnes de 15 ans ou plus actives sur le marché du travail en 2019, 36 % avaient des conditions de travail atypique, c'est-à-dire qu'elles occupaient un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) ou un emploi temporaire ou encore qu'elles étaient travailleuses autonomes. Cette proportion était plus élevée chez les travailleuses (39 %) que chez les travailleurs (33 %)¹⁷;
- Les jeunes et les femmes occupent une place grandissante au sein de l'entrepreneuriat québécois. Malgré les difficultés engendrées par la pandémie, 35 % de Québécois âgés de 18 à 34 ans ont fait part, en 2020, de leur intention de s'établir en tant qu'entrepreneurs, ce qui représente une augmentation de près de 4 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. Les femmes sont également de plus en plus présentes dans le domaine de l'entrepreneuriat. En effet, le taux de nouveaux propriétaires chez les femmes dépasse significativement celui des hommes (17 % contre 10 % pour les hommes en 2020, alors qu'ils s'élevaient respectivement à 10 % et à 9 % en 2019)¹⁸.

14 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Mise à jour 2021 des perspectives démographiques du Québec et des régions, 2020-2066.

15 IRIS (2018), « Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec », janvier, https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note_Ine_galite_s_4_WEB_02.pdf.

16 MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2020), « Les familles immigrantes et mixtes au Québec », *Quelle famille?*, vol. 7, n° 1 (hiver), <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/quelle-famille-vol7no1-hiver-2020.pdf>.

17 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2020), « Portrait des Québécoises » Édition 2020. Femmes et économie, <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>.

18 RÉSEAU MENTORAT (2020), « Le Québec entrepreneurial. Un an depuis le début de la pandémie », https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2021/03/IEQ2020_210323_VLegal.pdf.

c) Améliorer la sécurité économique des parents

Le CGAP reconnaît l'importance stratégique pour le Québec de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante; il reconnaît dans la foulée qu'une économie prospère et inclusive doit se soucier du sort des personnes en emploi touchées par la précarité financière. En général, les inégalités influencent le parcours de vie des personnes, engendrent des coûts pour les finances publiques, fragilisent la cohésion sociale et peuvent freiner la croissance économique.

Selon une enquête de l'Institut de la statistique du Québec¹⁹, la proportion de parents d'enfants de 0 à 5 ans vivant dans un ménage à faible revenu est de 24 %, soit près du quart des parents. Cette proportion est plus élevée parmi les femmes (27 %) et les familles monoparentales (58 %). L'analyse des données de l'enquête révèle aussi que près du quart des parents jugent leurs revenus insuffisants ou très insuffisants pour répondre aux besoins de base de leur famille. Par ailleurs, les données administratives sur le RQAP démontrent qu'en général, les prestataires à plus faible revenu ont tendance à se tourner davantage vers le régime particulier, profitant ainsi d'une durée moindre de leur congé parental²⁰. C'est également le cas des travailleurs autonomes prestataires du RQAP, dont les revenus fluctuent davantage²¹.

C'est dans cette perspective que des améliorations ont été apportées à la mesure de majoration des prestations destinée aux prestataires dont les revenus hebdomadaires moyens sont inférieurs au salaire minimum pour une semaine normale de travail. Les nouvelles dispositions s'adaptent mieux aux besoins des individus en fournissant un soutien financier aux moins bien nantis et aux travailleurs et travailleuses autonomes. Au cours des prochaines années, il s'agira de mesurer la performance ainsi que l'effet de ces nouvelles dispositions et de diffuser les connaissances acquises.

d) Prendre en compte les actions du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a annoncé son intention de réformer l'assurance-emploi et de bonifier le volet qui est consacré aux congés parentaux à travers le Canada. Le Québec a rapatrié les pouvoirs en cette matière. Le RQAP en est la manifestation. Néanmoins, les orientations du gouvernement fédéral pourraient influencer certaines mesures, notamment par souci d'équivalence. Le CGAP demeurera à l'affût des tendances de cette réforme en vue d'assurer minimalement aux Québécoises et aux Québécois les mêmes bénéfices que ceux des autres parents canadiens.

19 Amélie LAVOIE et Catherine FONTAINE (2016), « Mieux connaître la parentalité au Québec. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015 », Conditions de vie et société, Institut de la statistique du Québec, <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/mieux-connaître-la-parentalité-au-quebec-un-portrait-a-partir-de-enquete-quebecoise-sur-l'experience-des-parents-denfants-de-0-a-5-ans-2015.pdf>.

20 CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2020), « Coup d'œil sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale bénéficiant d'une majoration de prestations », septembre, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/publications/autres_publications/CGAP_coup_oeil_majoration.pdf?1638202066.

21 CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2021), « Coup d'œil sur les travailleurs autonomes qui bénéficient du Régime québécois d'assurance parentale », décembre, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/publications/autres_publications/CGAP_coup_oeil_travailleurs_autonomes.pdf?1640186573.

2

Les choix stratégiques

La période 2022-2025 s'amorce dans un contexte inédit. Voici les principaux facteurs qui ont conditionné les choix stratégiques du CGAP.

- L'adoption de la nouvelle loi en 2020 a représenté une première refonte du RQAP depuis son entrée en vigueur. Celui-ci a gagné en souplesse et en agilité. Les nouvelles mesures amènent plus de flexibilité dans la conciliation famille-travail et visent à encourager le partage des responsabilités parentales. **Le CGAP s'assurera de bien faire connaître les nouvelles dispositions et de mesurer leur efficacité;**
- La pandémie de COVID-19, qui n'est pas terminée au moment d'écrire le présent plan stratégique, pourrait avoir des conséquences économiques et sociales durables qui se répercuteront sur les choix de vie des familles ou sur les finances du RQAP. Comme il est difficile d'anticiper ces conséquences, **le CGAP agira avec vigilance et prudence afin de garantir la pérennité du RQAP et de s'assurer qu'il demeure un jalon efficace de la Politique familiale du Québec;**
- Des phénomènes provoqués ou amplifiés par la pandémie (télétravail, présence de la technologie, nouvelles habitudes de vie) pourraient avoir des effets à moyen terme sur l'indice de fécondité, sur les choix des travailleuses et des travailleurs en matière de congé parental, sur l'égalité des tâches au sein des couples ou sur la charge mentale des jeunes mères. **Le CGAP cherchera à recueillir de l'information sur ces situations pour éclairer l'évolution du RQAP;**
- Au moment d'entamer la période 2022-2025, il est prévisible que la rareté de main-d'œuvre se poursuivra et que le manque de places en services de garde continuera d'affecter la vie des nouveaux parents dans plusieurs régions. Ces phénomènes font pression sur les travailleuses et les travailleurs ainsi que sur les employeurs puisqu'ils peuvent rendre plus difficile la conciliation famille-travail. **Le CGAP sera à leur écoute et à la recherche de solutions innovantes en collaboration avec des partenaires gouvernementaux ou de la société civile pour contribuer aux besoins des parents et aux besoins de souplesse des entreprises;**
- Après 15 ans, le RQAP représente hors de tout doute un levier majeur de progrès favorisant la sécurité économique des mères et des nouveaux parents, l'engagement des pères auprès des jeunes enfants et l'égalité entre les femmes et les hommes. Le CGAP a démontré sa capacité d'administrer le RQAP, d'assurer sa santé financière et de prendre en compte l'intérêt des parents et des employeurs. Au cours de la période 2022-2025, **le CGAP affirmera son rôle d'expert en assurance parentale, répertoriera les bénéfiques du RQAP et visera à faire rayonner l'expertise du Québec en matière de congé parental et l'esprit d'innovation sociale qui a imprégné son travail.**

La prise en compte de ces facteurs amène le CGAP à énoncer deux enjeux principaux, qui sont chacun associés à deux orientations stratégiques.



Enjeu 1

Faire rayonner le Régime québécois d'assurance parentale

Le CGAP est convaincu que le RQAP représente un atout économique et social majeur pour le Québec et qu'il y a lieu d'en réaffirmer la valeur alors que de nouvelles mesures sont entrées en vigueur et que des changements profonds sont en cours dans la société.

Éléments en appui à l'enjeu

- La nouvelle loi a amené des améliorations au RQAP qui doivent être connues.
- La clientèle se renouvelle sans cesse et dans certains groupes, la participation au RQAP est moins forte.
- Malgré la forte participation des pères au RQAP, ces derniers utilisent une moins grande part du congé parental accessible que les mères qui, elles, assument toujours la majorité des tâches liées au nouveau-né.
- Une étude de l'UNICEF²² parue en 2021 plaçait le Québec au quatrième rang dans un échantillonnage d'une cinquantaine de pays développés en matière d'aide à la famille et de responsabilités parentales (les congés parentaux étaient l'un des critères de comparaison).

²² Anna GROMADA et Dominic RICHARDSON (2021), «Where do rich countries stand on childcare? A focus on Quebec», UNICEF, Office of Research Innocenti, 26 novembre.

Orientation 1

METTRE EN PLACE LES CONDITIONS FAVORABLES QUI PERMETTENT DE BÉNÉFICIER PLEINEMENT DU RQAP

La participation au RQAP a constamment progressé depuis sa création, jusqu'à couvrir environ 9 naissances sur 10. Des améliorations ont été apportées au RQAP par la nouvelle loi pour le rendre plus flexible et mieux adapté aux besoins des nouveaux parents et des employeurs. Néanmoins, il existe toujours certains milieux où le RQAP est moins populaire et où des progrès peuvent être réalisés. Considérant que la clientèle de jeunes parents se renouvelle sans cesse et qu'il y a aussi un fort mouvement du côté des entreprises (changements technologiques et organisationnels, nouvelles entreprises, nouvelles administrations, fusions, acquisitions, etc.), le CGAP déploiera les moyens appropriés pour que le plus grand nombre possible de nouveaux parents et d'employeurs, qui sont la première source d'information auprès des salariés, connaissent le RQAP et ses nouvelles mesures et y adhèrent.

Objectif 1.1

Améliorer la connaissance du RQAP et de ses nouvelles mesures par les employeurs et les futurs parents

Dans le cadre du diagnostic stratégique réalisé, certaines parties prenantes externes consultées ont souligné que le RQAP et les détails de ses mesures restaient encore méconnus d'une partie de la population, notamment de certains jeunes parents.

Les mesures prévues à la nouvelle loi sont entrées en vigueur progressivement, en 2020, en janvier 2021 et en janvier 2022. Elles visent une meilleure réponse aux besoins des parents adoptants ainsi que l'implantation de solutions mieux adaptées aux besoins de parents seuls ou aux situations de naissances multiples. Elles offrent des incitatifs au partage des prestations, une prolongation de la période de prise des prestations et une augmentation de l'exemption relative aux revenus de travail pendant la période de prestations. Il s'agit de changements d'importance en matière de souplesse et d'adaptabilité. Afin de mettre en place les conditions qui permettent de bénéficier pleinement du RQAP, le CGAP voudra bien faire connaître le RQAP et ses nouvelles mesures aux employeurs et aux futurs parents.



Indicateur 1.1.1: Proportion des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs qui connaissent le RQAP



Cible: À partir d'une mesure initiale prise en 2022, la marque visée sera de +3 points de pourcentage en 2025, avec une progression annuelle d'environ 1 point de pourcentage durant la période

Objectif 1.2: Favoriser l'usage du RQAP



Indicateur 1.2.1: Taux d'adhésion des employeurs au RQAP, y compris aux nouvelles mesures

Pour que les travailleuses et les travailleurs puissent bénéficier pleinement des mesures offertes par le RQAP, il est essentiel que les milieux de travail fassent preuve d'ouverture. C'est pourquoi le suivi du taux d'adhésion des employeurs est une donnée incontournable pour déterminer des actions susceptibles de favoriser l'usage du RQAP. Dans cet indicateur, « l'adhésion des employeurs » est définie comme leur degré d'accord avec l'utilité des nouvelles mesures et leur appréciation de leur pertinence en fonction des besoins du marché du travail. La donnée initiale de 70 % est un indice composé à partir de questions d'un sondage Concilivi mené auprès des employeurs à l'automne 2021²³.



Cible: À partir de la donnée initiale de 70 % en 2022, une progression de 2 points de pourcentage par année est visée en vue d'atteindre une hausse de 6 points de pourcentage par rapport à la donnée initiale en 2025



Indicateur 1.2.2: Taux de recours aux nouvelles mesures

Rappelons que les nouvelles mesures sont entrées en vigueur progressivement en 2020, 2021 et 2022. L'indicateur se base sur les deux mesures qui concernent le plus grand changement comportemental chez les parents, soit l'octroi de semaines additionnelles en cas de partage accru de semaines de prestations et la prolongation de la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être prises. Compte tenu de l'entrée en vigueur de ces deux mesures en janvier 2021 et puisque la nouvelle période de prestations peut s'étendre à 78 semaines suivant l'événement, la collecte des données complètes ne pourra être accomplie qu'en 2023.

De plus, un suivi du recours aux autres mesures introduites par la nouvelle loi sera effectué annuellement et alimentera la production du rapport de mise en œuvre que le ministre doit présenter au plus tard le 1^{er} janvier 2026²⁴.



Cible: Collecte des données préliminaires (2022), établissement de la mesure initiale en 2023, puis progression de 1 point de pourcentage en 2024 et en 2025

23 RÉSEAU POUR UN QUÉBEC FAMILLE (2021), « Les employeurs québécois et la conciliation famille-travail », https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/travail-emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/actualite/RA_sondage_employeur_2021_CGAP.pdf?1643298258. La donnée initiale de 70 % est une moyenne obtenue à partir des réponses fournies par les employeurs au sujet de leur perception de certaines mesures de la nouvelle loi (p. 49 du rapport de sondage).

24 Article 35 de la nouvelle loi.



Indicateur 1.2.3: Taux de réalisation des travaux visant à favoriser la participation et l'utilisation du RQAP

Il s'agit de planifier et de mener les travaux de recherche pour repérer les groupes où l'usage du RQAP est plus faible, de comprendre les raisons de cet écart et de déterminer les leviers qui peuvent favoriser la participation et l'utilisation au RQAP.



Cible: Établissement du plan de travail pluriannuel (2022), réalisation à 75 % du plan annualisé

Orientation 2

SUSCITER LA FIERTÉ ENVERS LE RQAP COMME LEVIER DE PROGRÈS SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Le RQAP a contribué à faire des congés parentaux et du congé de paternité des pères des normes sociales. Sa contribution à l'amélioration de la conciliation famille-travail et de la qualité de vie des nouveaux parents est importante.

Le CGAP affirmera davantage la valeur économique et sociale du RQAP et l'expertise du Québec dans le domaine de l'assurance parentale. Cette visibilité contribuera à susciter une fierté autour du succès du RQAP et à faire rayonner le savoir-faire du Québec en matière d'élaboration de politiques sociales qui sont également structurantes sur le plan économique.

Objectif 2.1

Déterminer et diffuser les retombées socioéconomiques du RQAP

Le CGAP entreprendra des travaux de recherche visant à isoler la contribution particulière du RQAP à la Politique familiale du Québec et à la qualité de vie de la population québécoise. Les informations obtenues seront par la suite diffusées auprès de différents publics en vue de promouvoir les bénéfices des congés parentaux, d'éclairer l'évolution du RQAP ou de faire rayonner le savoir-faire québécois en matière de politiques sociales, notamment à l'échelle internationale.



Indicateur 2.1.1: Taux de réalisation des travaux visant à déterminer les bénéfices socioéconomiques du RQAP



Cible: Établissement du plan de travail pluriannuel (2022), réalisation à 75 % du plan annualisé



Indicateur 2.1.2: Augmentation du nombre d'activités de rayonnement ou de diffusion

Les activités de rayonnement sont des occasions de faire connaître le RQAP et de faire valoir ses bienfaits socioéconomiques auprès d'acteurs d'influence. L'information peut être livrée par différents porte-parole, par le ministre, par des membres du conseil d'administration ou encore par la direction du CGAP.



Cible: Organisation, sur l'ensemble de la période, d'un nombre croissant d'activités de rayonnement

Objectif 2.2

Positionner le CGAP comme une référence en matière d'assurance parentale

La consultation menée dans le cadre du diagnostic stratégique a mis en lumière la pertinence pour le CGAP de s'affirmer davantage comme une référence en matière d'assurance parentale. Par sa fonction, il est en outre le détenteur de données inédites sur la conciliation famille-travail et les comportements des parents. En partageant ses connaissances, le CGAP peut participer à la réflexion de groupes voués à l'avancement des politiques publiques et sociales.



Indicateur 2.2.1: Nombre d'activités auprès de réseaux de recherche et de groupes qui travaillent sur le développement de politiques

Cet indicateur vise à repérer des occasions de partage des connaissances et de l'expertise auprès de chercheurs, de groupes de recherche et de tables sectorielles qui travaillent sur le développement de politiques publiques ou de plans d'action gouvernementaux.



Cible: Sept activités annuellement

On remarquera que les objectifs de l'orientation 2 constituent une séquence: définir l'apport spécifique du RQAP, diffuser ses bienfaits auprès d'acteurs économiques et sociaux, puis participer au développement de la connaissance en menant des recherches ou en suggérant à des partenaires des sujets de recherche.

Enjeu 2

Faire évoluer le RQAP en adéquation avec son milieu

Le CGAP est convaincu que le degré d'adhésion des nouveaux parents et des employeurs au RQAP est directement lié à la capacité de celui-ci de rester au diapason des besoins et des valeurs des familles ainsi que des employeurs. Alors que la pandémie a représenté un traumatisme économique et social sans précédent et que des transformations ont émergé dans son sillage, le CGAP devra être plus que jamais à l'écoute de ses parties prenantes pour que le RQAP évolue selon les attentes et conserve toute sa pertinence.

Éléments en appui à l'enjeu

- Un événement de l'ampleur de la pandémie induira des changements durables dans la vie économique et sociale. Dans ce contexte, les programmes publics devront être prêts à s'adapter.
- S'il y a beaucoup d'incertitudes sur la suite, il apparaît que le télétravail demeurera une pratique très répandue. Toutefois, ses effets à moyen terme sur la vie des familles, sur la répartition des tâches à la maison, sur la charge des femmes ainsi que sur les entreprises sont inconnus.
- La rareté de main-d'œuvre et le manque de places en services de garde font pression sur la conciliation famille-travail et peuvent influencer les décisions des parents en matière de congés parentaux.
- Le RQAP étant entièrement financé par les cotisations des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs, il est sensible aux variations de la situation socioéconomique et démographique.

Orientation 3

DEMEURER PERTINENT DANS UN ENVIRONNEMENT EN CONSTANTE MUTATION

Rarement dans l'histoire du Québec les pressions transformatrices auront été aussi nombreuses. Si la pandémie et ses répercussions ont occupé l'avant-scène à cause de l'ampleur des perturbations causées, on ne doit pas perdre de vue de multiples autres phénomènes qui influencent la vie des Québécois, des Québécoises et des familles. La poussée de l'inflation, les difficultés liées au logement, les changements technologiques, la crise climatique, le vieillissement de la population et la diversité croissante sont autant de mutations qui changent le tissu social, qui se répercutent sur la vie des familles et des entreprises et qui peuvent influencer les décisions de futurs parents.

Dans cette effervescence économique et sociale, le CGAP voudra nécessairement savoir si les mesures actuelles du RQAP satisfont les clientèles visées. Il voudra aussi savoir si ces mesures, tout en répondant aux besoins, permettent au RQAP d'atteindre ses objectifs sociétaux. Le RQAP, ne l'oublions surtout pas, vise à travers ses prestations à accroître la sécurité financière des nouveaux parents, à maintenir la participation des mères au marché du travail, à soutenir l'engagement des pères dans la cellule familiale ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes et à faciliter la conciliation famille-travail, avec des solutions souples également accessibles aux parents adoptants.

Objectif 3.1

Continuer de faire évoluer le RQAP en tenant compte des phénomènes socioéconomiques

Lors de la réalisation du diagnostic stratégique, plusieurs parties prenantes externes consultées ont mentionné que l'évolution et la diversification croissante des modèles familiaux devaient pousser le RQAP à être constamment à l'écoute de ses clientèles afin de bien connaître leurs besoins.



Indicateur 3.1.1: Taux de satisfaction à l'égard du RQAP

La donnée de départ provient d'un sondage mené en octobre 2021 auprès d'un échantillon représentatif de prestataires du RQAP.



Cible: À partir de la donnée de départ, soit un taux de satisfaction de 75 % obtenu avant l'adoption de la nouvelle loi, une progression graduelle sera visée en vue d'atteindre 80 % en 2025



Indicateur 3.1.2: Identification des déterminants de la prise des congés parentaux

Afin de soutenir l'intégration des réalités parentales dans ses pratiques, le CGAP entreprend des travaux qui mèneront à la production d'un rapport ciblant les différents facteurs qui déterminent la prise des prestations. Pour y arriver, il misera sur des partenariats de recherche, des projets pilotes et des rapports de veille ainsi que sur la contribution des parties prenantes.



Cible: Production d'un rapport d'ici décembre 2025

Objectif 3.2

Adapter la prestation de services aux besoins de la clientèle

Depuis son entrée en vigueur en janvier 2006, le RQAP est considéré comme l'un des meilleurs régimes d'assurance parentale en Amérique du Nord, notamment en raison de son taux de remplacement de revenu plus élevé et parce que sa prestation de services s'appuie largement sur l'utilisation du numérique. Grâce à une application Web conviviale, à un progiciel moderne et à des ententes de partage de renseignements avec plusieurs organisations et entreprises, près des deux tiers des demandes sont traitées sans intervention humaine. Sa prestation de services se démarque par ailleurs au sein de la fonction publique par les hauts standards de qualité et de performance qu'elle atteint. À titre d'exemple, en matière de services téléphoniques, avec un taux de réponse à plus de 80 % en 3 minutes ou moins au cours des dernières années, le Ministère, par sa Direction générale du Régime québécois d'assurance parentale, se situe parmi les meilleures organisations comparables.



Indicateur 3.2.1: Taux de satisfaction de la clientèle à l'égard de la prestation de services

Cet indicateur offre un regard sur l'ensemble des travaux visant à maintenir une prestation de services à la clientèle de qualité. Les deux premières cibles sont des niveaux de services convenus entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le CGAP dans le cadre de l'Entente relative à l'administration du RQAP. Quant à la troisième cible, elle est en lien avec la stratégie multimode et vise à représenter, de façon globale, la pertinence des outils libre-service et du contenu présenté sur les sites informationnels et transactionnels, du formulaire de demande de prestations et des différentes communications avec la clientèle. Elle vise aussi à représenter la prestation de services offerte par les agents du Ministère lors de la réception des appels téléphoniques. Plus les outils libre-service sont utilisés, plus les informations diffusées sur les plateformes et fournies par les agents sont claires, plus la clientèle recevra efficacement l'information dont elle a besoin.



Cible: Maintien du taux de décisions rendues en 10 jours ouvrables ou moins après le dépôt de la demande à 95 %



Cible: Maintien du taux de réponse téléphonique en 180 secondes ou moins à 80 %



Cible: Réduction du ratio du nombre d'appels par dossier de 2,3 en 2022 à 2,0 en 2025 (selon la formule appels traités par les agents/nombre de demandes de prestations reçues)

Orientation 4

ADAPTER LA GOUVERNANCE DU CGAP

Sur le plan de l'organisation, le RQAP est une innovation. C'est un véritable régime public d'assurance, entièrement financé par les cotisantes et les cotisants et dont la gestion a été confiée à un partenariat gouvernement-employeurs-travailleurs. Il est financièrement autonome, ne recevant aucun budget du gouvernement depuis sa création. Le CGAP en est le gestionnaire et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*. Le CGAP assume depuis le premier jour cette gouvernance innovante ; il agit en fiduciaire du Fonds de l'assurance parentale et il est responsable d'une gestion participative réconciliant les besoins des nouveaux parents et ceux des employeurs. Le conseil d'administration du CGAP, formé de représentants du milieu des travailleuses et des travailleurs ainsi que des employeurs, est paritaire et hautement qualifié. Il concourt à une gestion rigoureuse et performante.

La crédibilité du RQAP auprès des travailleuses, des travailleurs et des employeurs et sa pérennité sont étroitement liées à la qualité de sa gouvernance. Celle-ci est assurée par le conseil d'administration du CGAP appuyé par ses comités d'audit, de financement, de services aux citoyens et de gouvernance et d'éthique. Dans l'éventualité où de nouvelles règles de gouvernance seraient édictées prochainement par le gouvernement, le conseil d'administration du CGAP, s'inspirant déjà des meilleures pratiques, s'y conformera avec célérité.

Dans le contexte déjà largement évoqué de transformations économiques et sociales majeures, la qualité de la gouvernance sera plus importante que jamais. Depuis la création du RQAP, le CGAP a toujours été à la hauteur. Il s'obligera à la poursuite d'une gestion rigoureuse du Fonds d'assurance parentale. Il s'appliquera aussi au respect de sa récente Politique de financement, qui prévoit notamment le maintien d'une marge pour fluctuations.

Objectif 4.1

Maintenir une gestion financière performante du Fonds d'assurance parentale



Indicateur 4.1.1: Niveau du Fonds visé à la fin de la période de projections, en pourcentage des prestations



Cible: De 10 à 20 %

La cible signifie que le niveau visé du Fonds doit être compris entre 10 et 20 % du montant annuel des prestations en fonction des plus récentes projections actuarielles. Cet intervalle permet d'absorber les fluctuations liées aux risques financiers du RQAP et contribue également à la stabilité des taux de cotisation.



Indicateur 4.1.2: Ratio de frais d'administration



Cible: $\leq 2,5\%$

La cible signifie que la somme des frais d'administration doit être inférieure ou égale à 2,5 % du montant des prestations, sur une base annuelle. Ce ratio est en relation avec les prestations, ce qui diffère légèrement du Plan stratégique 2018-2021, dans lequel le ratio était en relation avec l'ensemble des dépenses du RQAP, à l'exclusion des intérêts sur les emprunts. La nouvelle méthodologie vise à mieux refléter la charge administrative pour chaque dollar de prestations versées.

Objectif 4.2

Adapter les règles de gouvernance



Indicateur 4.2.1: Degré d'avancement des travaux de révision des règles de gouvernance

Au moment de la rédaction du présent plan stratégique, un projet de loi visant à renforcer la gouvernance des sociétés d'État est à l'étude²⁵. S'il est adopté, le CGAP mettra en œuvre les nouvelles règles applicables dans les meilleurs délais.

De plus, cet indicateur comprend la révision des ententes avec les partenaires gouvernementaux en concordance avec le *Rapport sur l'imputabilité* de la Commission de l'administration publique publié à l'automne 2021, qui invite le CGAP à une plus grande reddition de comptes au public de la prestation de services à la clientèle du RQAP²⁶. Les travaux à effectuer seront déterminés dès la première année et réalisés selon un rythme d'avancement de 25 % par année.



Cible: Progression de 25 % par année

²⁵ Projet de loi n° 4, *Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives*.

²⁶ COMMISSION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (2021), *Auditions des sous-ministres et des dirigeants d'organismes publics sur leur gestion administrative - Observations, conclusions et recommandations. Rapport sur l'imputabilité*, automne.

Tableau synoptique du Plan stratégique 2022-2025

Conseil de gestion de l'assurance parentale

MISSION : Le CGAP est le gestionnaire du RQAP et le fiduciaire du Fonds d'assurance parentale. Appuyé par un conseil d'administration dont les membres sont issus du milieu des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs, il assure le financement du RQAP et le versement des prestations, oriente son évolution et conseille le gouvernement.

VISION : Le CGAP est l'expert du gouvernement en matière d'assurance parentale. À l'affût des transformations du marché du travail et de la société, il vise à favoriser la conciliation famille-travail des nouveaux parents, tout en veillant à l'intérêt des cotisantes et des cotisants.

VALEURS :

Ouverture et équité

Le CGAP exerce sa mission avec ouverture en tenant compte équitablement des besoins et intérêts des parties prenantes au RQAP.

Pertinence et agilité

Le CGAP est agile en matière d'analyse des phénomènes qui touchent les nouveaux parents et les employeurs. Il veille à l'adaptation du RQAP afin qu'il demeure pertinent.

Responsabilité et transparence

Le CGAP assure une gestion responsable du RQAP et rend compte de son état.



Orientation	Objectif	Indicateur	Cible 2022	Cible 2023	Cible 2024	Cible 2025	
ENJEU 1: FAIRE RAYONNER LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE							
1 Mettre en place les conditions favorables qui permettent de bénéficier pleinement du RQAP	1.1 Améliorer la connaissance du RQAP et de ses nouvelles mesures par les employeurs et les futurs parents	1.1.1 Proportion des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs qui connaissent le RQAP	Mesure initiale	+1 point de pourcentage	+1 point de pourcentage	+1 point de pourcentage	
	1.2 Favoriser l'usage du RQAP	1.2.1 Taux d'adhésion des employeurs au RQAP, y compris aux nouvelles mesures	70 %	+2 points de pourcentage	+2 points de pourcentage	+2 points de pourcentage	
		1.2.2 Taux de recours aux nouvelles mesures	Résultats préliminaires	Mesure initiale	+1 point de pourcentage	+2 points de pourcentage par rapport à la mesure initiale	
		1.2.3 Taux de réalisation des travaux visant à favoriser la participation et l'utilisation du RQAP	Établissement du plan de travail pluriannuel	75 % du plan annualisé	75 % du plan annualisé	75 % du plan annualisé	
2 Susciter la fierté envers le RQAP comme levier de progrès social et économique	2.1 Déterminer et diffuser les retombées socioéconomiques du RQAP	2.1.1 Taux de réalisation des travaux visant à déterminer les bénéfices socioéconomiques du RQAP	Établissement du plan de travail pluriannuel	75 % du plan annualisé	75 % du plan annualisé	75 % du plan annualisé	
		2.1.2 Augmentation du nombre d'activités de rayonnement ou de diffusion	2	3	4	5	
	2.2 Positionner le CGAP comme une référence en matière d'assurance parentale	2.2.1 Nombre d'activités auprès de réseaux de recherche et de groupes qui travaillent sur le développement de politiques (cible annuelle)	7	7	7	7	
		ENJEU 2: FAIRE ÉVOLUER LE RQAP EN ADÉQUATION AVEC SON MILIEU					
3 Demeurer pertinent dans un environnement en constante mutation	3.1 Continuer de faire évoluer le RQAP en tenant compte des phénomènes socioéconomiques	3.1.1 Taux de satisfaction à l'égard du RQAP	75 %	77 %	-	80 %	
		3.1.2 Identification des déterminants de la prise de congés parentaux	-	-	-	Production d'un rapport d'ici décembre 2025	
	3.2 Adapter la prestation de services aux besoins de la clientèle	3.2.1 Taux de satisfaction de la clientèle à l'égard de la prestation de services	1. Taux de décisions rendues en 10 jours ouvrables ou moins après le dépôt de la demande	1. 95 %	1. 95 %	1. 95 %	1. 95 %
			2. Taux de réponses téléphoniques en 180 secondes ou moins	2. 80 %	2. 80 %	2. 80 %	2. 80 %
3. Ratio du nombre d'appels par dossier La formule utilisée est la suivante: appels traités par les agents/nombre de demandes de prestations reçues			3. 2,3	3. 2,2	3. 2,1	3. 2,0	
4 Adapter la gouvernance du CGAP	4.1 Maintenir une gestion financière performante du Fonds d'assurance parentale	4.1.1 Niveau du Fonds visé à la fin de la période de projections (en % des prestations)	De 10 à 20 %	De 10 à 20 %	De 10 à 20 %	De 10 à 20 %	
		4.1.2 Ratio des frais d'administration	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	
	4.2 Adapter les règles de gouvernance	4.2.1 Degré d'avancement des travaux de révision des règles de gouvernance	25 %	50 %	75 %	100 %	

Améliorations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail

Pour en savoir plus :
rqap.gouv.qc.ca

FLEXIBILITÉ

EXEMPTIONS RELATIVES AUX REVENUS DE TRAVAIL

Possibilité accrue de cumuler un revenu de travail pendant que vous recevez des prestations de maternité (nouveau-né), de paternité, parentales ou d'adoption, jusqu'à concurrence de 100 % du revenu hebdomadaire reconnu pour le calcul des prestations.

- + Chaque parent peut assurer, s'il le souhaite, une présence plus importante sur le marché du travail ou effectuer un retour progressif au travail avant la fin de sa participation au RQAP sans que cela modifie le montant de ses prestations.
- + Plus de flexibilité pour concilier ses obligations professionnelles et familiales.

PÉRIODE ALLOUÉE POUR LA PRISE DE PRESTATIONS DE PATERNITÉ, PARENTALES ET D'ADOPTION

Se termine au plus tard 78 semaines suivant la semaine de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption, soit un ajout de 6 mois supplémentaires.

- + Avec l'accord de son employeur, chaque parent peut choisir de retourner au travail plus tôt ou pour certaines périodes de temps afin de répondre à ses besoins ou à ceux de l'entreprise, tout en conservant ses prestations pour les utiliser au moment qu'il juge le plus opportun.
- + Mieux planifier son congé parental en fonction de ses besoins, des impératifs liés à son entreprise ou à sa profession.

PÉRIODE ALLOUÉE POUR LA PRISE DE PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Se termine au plus tard 20 semaines suivant la semaine de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse, soit un ajout de 2 semaines supplémentaires.

- + Permettre à un plus grand nombre de mères de bénéficier de l'ensemble des semaines de prestations auxquelles elles ont droit.

PARTAGE

PRESTATIONS PARENTALES OU D'ADOPTION PARTAGEABLES

Ajout de 4 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables (3 au régime particulier) dès que chaque parent reçoit 8 semaines de prestations partageables (6 au régime particulier).

- + Encourage et soutient les parents dans le partage des prestations.

ADAPTATION

PRESTATIONS D'ACCUEIL ET DE SOUTIEN RELATIVES À L'ADOPTION

Nouvelle prestation d'accueil et de soutien de 13 semaines au régime de base entièrement partageables entre les parents (12 au régime particulier).

- + Les familles adoptantes bénéficient du même nombre de semaines de prestations que celles octroyées aux familles biologiques (55 au régime de base et 43 au régime particulier).

PARENTS ADOPTANTS

Ajout de 5 semaines de prestations exclusives à chacun des parents (3 au régime particulier) et 32 semaines partageables entre les parents (25 au régime particulier).

- + Les parents adoptants bénéficient de 5 semaines de prestations d'adoption additionnelles chacun (3 au régime particulier).

PROJETS PILOTES

À la demande du ministre, le Conseil de gestion de l'assurance parentale peut instituer des projets pilotes en vue d'étudier ou d'expérimenter des nouvelles mesures relatives aux conditions d'application de la Loi pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs.

- + Permettre de mieux adapter le RQAP aux besoins des travailleuses et des travailleurs et à l'évolution du marché du travail.

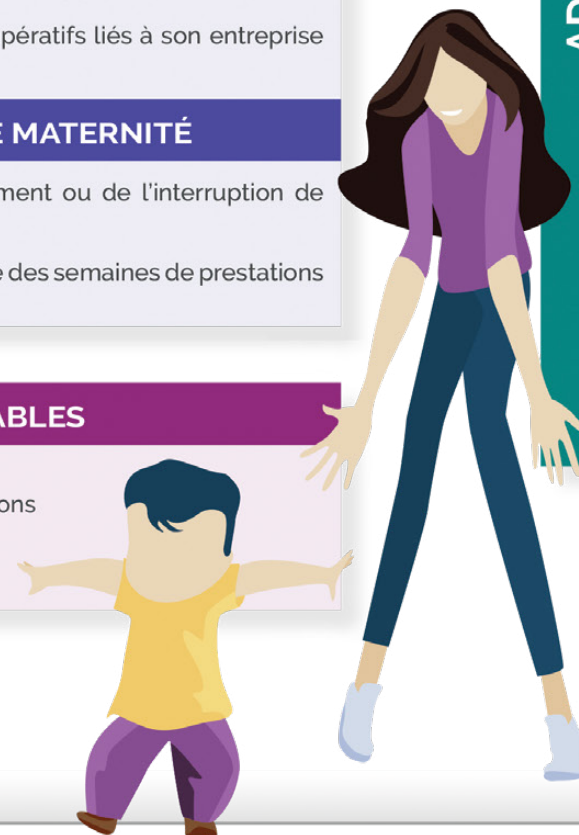
NAISSANCE ET ADOPTION MULTIPLE

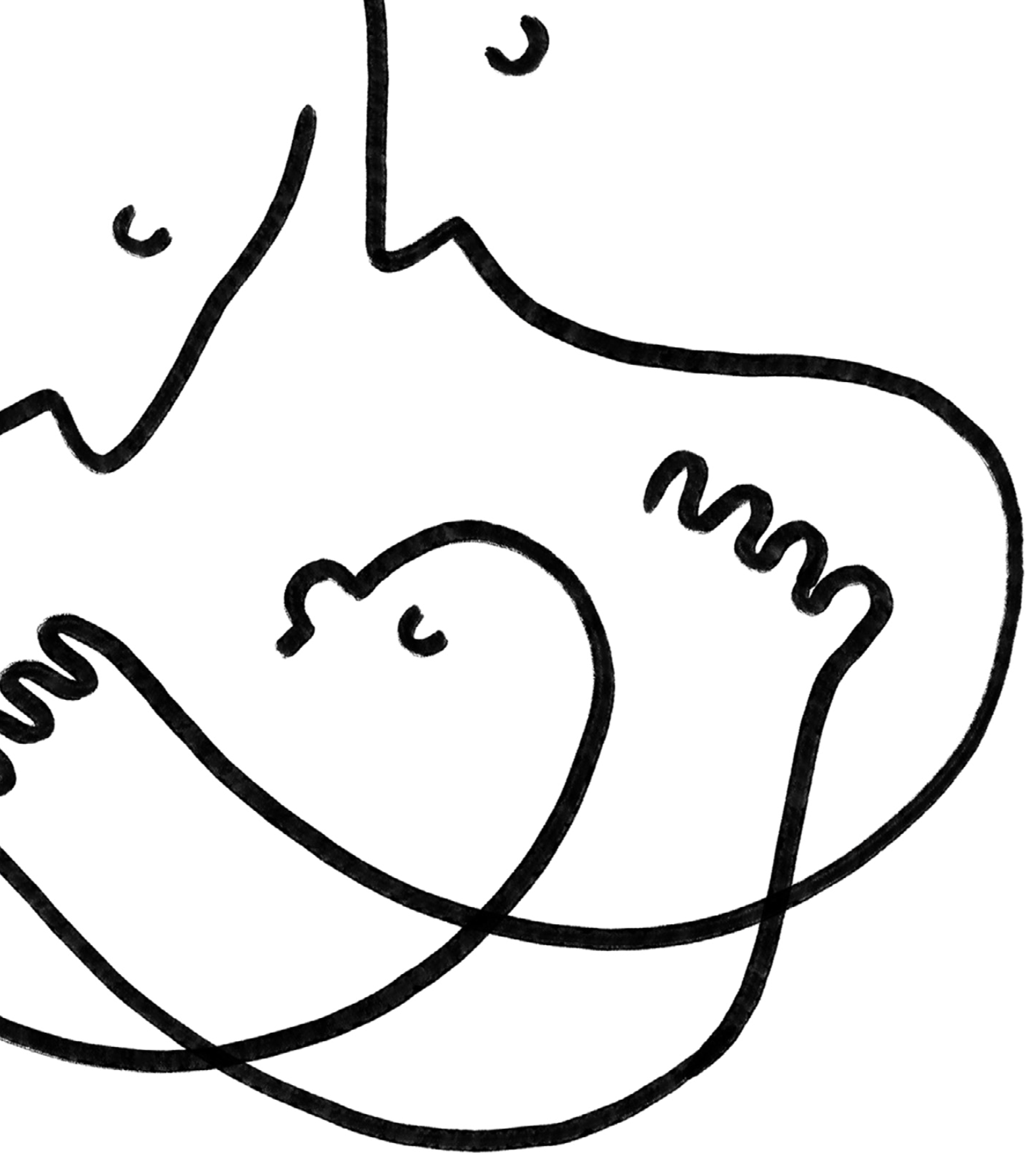
Ajout de 5 semaines de prestations exclusives additionnelles à chacun des parents (3 au régime particulier).

- + Ces familles bénéficient de 10 semaines de prestations additionnelles (6 au régime particulier).

PARENTS SEULS

Ajout de 5 semaines de prestations parentales ou d'adoption au parent qui est le seul mentionné au certificat de naissance ou au document équivalent et au parent qui adopte seul son enfant (3 semaines au régime particulier).





*Conseil de gestion
de l'assurance
parentale*

Québec 