MÉMOIRE

CET – 008M
C.P. – P.L. 51
Conciliation
famille-travail

Pour un régime d'assurance parentale équitable, flexible et actuel

Mémoire sur 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

Mars 2020

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

Québec

MÉMOIRE

Pour un régime d'assurance parentale équitable, flexible et actuel

Mémoire sur le projet de loi nº 51
Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail

Mars 2020

Cette publication a été produite par le Conseil du statut de la femme. Elle est disponible à l'adresse suivante : https://www.csf.gouv.qc.ca/publications.

Les recommandations de ce mémoire ont été approuvées par les membres du Conseil du statut de la femme le 12 mars 2020.

Membres du Conseil

Présidente : Me Louise Cordeau C.Q.

Vice-présidente : Nadine Raymond

Iris Almeida-Côté
Julie Bédard
Déborah Cherenfant
Véronique De Sève
Andréan Gagné
Rakia Laroui
Jeannine Messier
Natalie Rinfret

Coordination de la recherche et de la rédaction
Mélanie Julien

Rédaction
Marie-Claude Francœur
Mélanie Julien

Recherche
Marie-Claude Francœur
avec la collaboration de Marie-Ève Gagnon-Paré et de Marie-Hélène Provençal

Conception graphique et mise en page
Guylaine Grenier

Révision bibliographique
Julie Limoges

Révision linguistique
Monique Tanguay

Comment citer ce document :
Conseil du statut de la femme (2020). *Pour un régime d'assurance parentale équitable, flexible et actuel : mémoire sur le projet de loi no 51 Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail.* Québec, Conseil du statut de la femme, 36 p.

Date de parution
Mars 2020

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Éditeur
Conseil du statut de la femme
800, place D'Youville, 3e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Téléphone : 418 643-4326
Sans frais : 1 800 463-2851
Site Web : www.csf.gouv.qc.ca
Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
ISBN : 978-2-550-86322-9 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

Introduction 9

1 La flexibilité du RQAP 11

2 La durée des congés dans certaines situations particulières 14

3 Le montant des prestations 17

4 Le partage des prestations entre les deux parents 19

5 L'admissibilité au RQAP 23

Conclusion 25

Liste des recommandations 27

Bibliographie 29

Liste du tableau et des graphiques

Tableau 1 : Les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption prévus au RQAP 10

Graphique 1 : Utilisation des prestations parentales de 2013 à 2017 19

Graphique 2 : Répartition des pères prestataires selon la nature de leur congé de 2013 à 2017 ... 19

Liste des sigles et des acronymes

AFEAS	Association féminine d'éducation et d'action sociale
APAQ	Association de parents pour l'adoption québécoise
APETUL	Association des parents-étudiants de l'Université Laval
CCFTÉ	Coalition pour la conciliation travail-famille-études
CGAP	Conseil de gestion de l'assurance parentale
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNCS-FEUQ	Conseil national des cycles supérieurs de la Fédération étudiante universitaire du Québec
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CSF	Conseil du statut de la femme
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
FCCQ	Fédération des chambres de commerce du Québec
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FIQ	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FPAQ	Fédération des parents adoptants du Québec
ICOPE	Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études
ISQ	Institut de la Statistique du Québec
PETALES	Parents d'Enfants présentant des Troubles de l'Attachement : Ligue d'Entraide et de Soutien
PL	Projet de loi
RAIS	Ressource Adoption
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RVP	Regroupement pour la valorisation de la paternité

Introduction

Le Conseil du statut de la femme (CSF) est un organisme gouvernemental de consultation et d'étude. Il conseille la ministre responsable de la Condition féminine et le gouvernement du Québec sur tout sujet lié à l'égalité, au respect des droits et au statut de la femme, dans un objectif de justice sociale. De plus, il informe et sensibilise la population québécoise sur toute question en ces matières. L'assemblée des membres est composée de la présidente et de dix femmes issues d'associations féminines, de milieux universitaires, de groupes socioéconomiques et d'associations syndicales.

En cohérence avec sa mission, le Conseil présente à la Commission de l'économie et du travail un mémoire sur le projet de loi nº 51 intitulé *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*. Il entend ainsi exercer de façon constructive son rôle de conseiller du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en lui donnant son avis sur les moyens les plus porteurs pour améliorer le régime québécois d'assurance parentale (RQAP, voir l'encadré à la page suivante).

Pour analyser le projet de loi nº 51 sous l'angle des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil s'appuie sur :

- des données sur l'utilisation du RQAP, la conciliation travail-famille, le partage des soins aux enfants et l'évolution des familles au Québec;
- ses positions récentes sur le RQAP, les mesures de conciliation travail-famille ainsi que le partage des soins aux enfants;
- les mesures de soutien offertes aux nouveaux parents dans certaines régions du monde;
- les points de vue de spécialistes et des principaux groupes concernés.

Sur cette base, le Conseil choisit d'axer son mémoire sur les dispositions du projet de loi nº 51 qui concernent la flexibilité du RQAP (section 1), la durée des congés dans les cas d'adoption, de naissance ou d'adoption multiple et de monoparentalité (section 2), le montant des prestations (section 3), ainsi que le partage des congés entre les deux parents (section 4). Il s'attarde également à une dimension absente dudit projet de loi mais qui mérite, à ses yeux, d'y être intégrée, soit l'admissibilité au RQAP (section 5).

Aperçu du RQAP

En vigueur depuis 2006, le RQAP est un régime de remplacement de revenu destiné aux travailleuses et travailleurs, salariés ou autonomes[1], lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Des prestations hebdomadaires leur sont accessibles, en fonction d'un régime de base ou d'un régime particulier, dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption (voir le tableau 1).

Tableau 1 : Les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption prévus au RQAP

Type de congé	Régime de base	Régime particulier
Maternité (réservé exclusivement à la mère)	18 semaines 70 % du revenu hebdomadaire moyen	15 semaines 75 % du revenu hebdomadaire moyen
Paternité (réservé exclusivement au père)	5 semaines 70 % du revenu hebdomadaire moyen	3 semaines 75 % du revenu hebdomadaire moyen
Parental (partageable entre les deux parents)	32 semaines • 7 premières semaines : 70 % du revenu hebdomadaire moyen • 25 semaines suivantes : 55 % du revenu hebdomadaire moyen	25 semaines 75 % du revenu hebdomadaire moyen
Adoption (partageable entre les deux parents)	37 semaines • 12 premières semaines : 70 % du revenu hebdomadaire moyen • 25 semaines suivantes : 55 % du revenu hebdomadai re moyen	28 semaines 75 % du revenu hebdomadaire moyen

Dans le cas d'une naissance au sein d'un couple formé de deux femmes :

- le congé de maternité est réservé à la mère qui donne naissance;
- le congé de paternité peut être accordé à la conjointe de la mère qui donne naissance, à la condition que celle-ci soit inscrite sur l'acte de naissance;
- les deux conjointes peuvent se partager le congé parental.

Dans le cas d'une naissance au sein d'un couple formé de deux hommes, seul un des deux conjoints peut avoir accès à un congé de paternité et à un congé parental.

Dans le cas d'une adoption au sein d'un couple formé de deux parents de même sexe, les deux conjoints peuvent se partager le congé d'adoption.

Sources : RQAP, page consultée le 10 mars 2020f, page consultée le 10 mars 2020g; page consultée le 10 mars 2020i.

1 Pour être admissibles, les travailleuses et travailleurs doivent avoir gagné un revenu assurable minimal d'au moins 2 000 $ dans la dernière année et soumis à une cotisation du RQAP (page consultée le 10 mars 2020e).

1 La flexibilité du RQAP

Certaines dispositions du projet de loi n° 51 visent à offrir plus de flexibilité dans la prise de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. D'une part, avec les articles 3, 4, 25, 26, 27 et 28, la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être prises est allongée (voir l'encadré ci-après). D'autre part, avec l'article 31, l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations de paternité, parentales et d'adoption, est augmentée : s'il est déjà possible de cumuler des revenus de travail jusqu'à concurrence de 25 % du montant de la prestation hebdomadaire, il deviendrait possible de travailler en conservant la totalité de ses prestations, à condition que la somme des gains et des prestations n'excède pas le revenu hebdomadaire moyen.

Allongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être prises

- Congé de maternité : de 18 à 20 semaines
- Congé de paternité : de 52 à 70 semaines
- Congé parental et congé pour adoption : de 70 à 78 semaines

Sources : *Loi sur l'assurance parentale* et PL 51.

Ces dispositions permettent aux parents d'effectuer un retour progressif en emploi, en travaillant par exemple à temps partiel pendant leur congé, et ce, sans que cela n'affecte leurs prestations. Elles peuvent faciliter la conciliation travail-famille qui incombe, dans les faits, davantage aux mères (voir l'encadré ci-dessous).

En matière de conciliation travail-famille, les femmes, comparativement aux hommes, …

- auraient davantage recours aux mesures qui leur sont offertes (Tremblay, 2003; Boulet, 2013);
- ont plus tendance à choisir le travail à temps partiel pour des raisons familiales et personnelles (Cloutier-Villeneuve et Rabemananjara, 2016);
- sont plus susceptibles de vivre un niveau élevé de conflit travail-famille (Lavoie, 2016);
- s'absentent plus régulièrement de leur emploi pour obligations familiales (Statistique Canada, page consultée le 12 mars 2020, page consultée le 13 mars 2020a);
- peuvent vivre difficilement le retour en emploi, surtout la première année de garderie, dans la mesure où les enfants sont susceptibles d'être plus fréquemment malades (CSF, 2015).

Le Conseil accueille favorablement ces nouvelles dispositions qui font d'ailleurs écho à sa recommandation de 2015 visant une plus grande flexibilité du RQAP en permettant de prendre les congés à temps partiel, d'étendre la période d'admissibilité et de comptabiliser les congés en jours plutôt qu'en semaines et ainsi « faciliter le retour progressif en emploi » (CSF, 2015, p. 75). Elles pourront également permettre aux mères de mieux s'adapter au caractère imprévisible de l'accouchement et de faciliter leur retour en emploi pendant la transition de l'enfant vers la garderie (CCFTÉ, page consultée le 11 mars 2020b; Réseau pour un Québec Famille, 2016). Elles sont susceptibles de répondre spécialement aux besoins des travailleuses et des travailleurs autonomes, dont celles du secteur agricole (CSF, 2019a), pour qui l'interruption du travail comporte plusieurs enjeux. Il en va de même pour ce qui est des personnes à faible revenu pour qui le montant des prestations ne parvient pas à répondre à leurs besoins. Toutefois, le Conseil constate que ces dispositions relatives au cumul de revenus de travail et des prestations ne s'appliquent pas au congé de maternité, ni dans la *Loi sur l'assurance parentale*, ni dans le projet de loi nº 51 : tous les revenus gagnés pendant celui-ci sont déduits des prestations de maternité. Il y voit une iniquité pour les mères qui souhaitent travailler pendant leur congé de maternité.

En outre, le Conseil estime qu'en plus de favoriser une meilleure conciliation travail-famille, les mesures de flexibilité proposées par le projet de loi nº 51 peuvent répondre aux besoins de certains employeurs, tout particulièrement dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre qui s'observe actuellement au Québec. Cette perspective est d'ailleurs envisagée par la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ, page consultée le 11 mars 2020) et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI, page consultée le 11 mars 2020b)[2]. Comme le laissent présager les points de vue exprimés par certains groupes (CCFTÉ, page consultée le 11 mars 2020b; CSQ, page consultée le 11 mars 2020), le Conseil est toutefois conscient que ces mesures sont susceptibles de donner lieu à des négociations dans les milieux de travail, entre les besoins des employeurs et ceux des travailleuses et des travailleurs.

En revanche, le Conseil constate que les dispositions prévues au projet de loi nº 51 ne permettent pas d'utiliser une partie des congés en jours, une avenue qu'il avait proposée dans son avis de 2015 et qui avait pourtant été reprise dans le projet de loi nº 174 déposé en 2018 et mort au feuilleton. Selon l'article 21 du projet de loi nº 51, il est néanmoins prévu que le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) puisse, par règlement, mettre en œuvre des projets pilotes « visant à étudier ou à expérimenter de nouvelles mesures », notamment « afin d'établir une période [...] de prestations différente ». Le Conseil estime qu'il s'agit d'une occasion d'examiner de plus près la possibilité de convertir une partie des congés en journées.

2 Certains groupes, tel que la FCEI (page consultée le 11 mars 2020a), ont exprimé des craintes quant aux impacts de la mise en œuvre de ces mesures de flexibilité au sein des organisations. Toutefois, selon le Conseil, « [m]algré certaines résistances, les organisations se sont largement adaptées au RQAP » (CSF, 2015, p. 75). En témoigne un sondage effectué en 2011 par le CGAP qui montre que la majorité des entreprises sondées avaient une opinion positive du RQAP (Écho sondage, 2011).

Considérant :

- les dispositions du projet de loi nº 51 visant à améliorer la flexibilité du RQAP, soit : 1) l'allongement de la période à l'intérieur de laquelle le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption peuvent être pris (articles 3, 4, 25, 26, 27 et 28) et 2) l'augmentation de l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations de paternité, parentales et d'adoption (article 31);
- le fait que la conciliation travail-famille incombe davantage aux femmes;
- les bénéfices d'un retour au travail progressif des mères et des pères après la naissance ou l'adoption d'un enfant, y compris pour faciliter l'intégration de leur enfant en garderie;
- les bénéfices que peuvent en tirer les employeurs, tout particulièrement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre;
- la disposition du projet de loi nº 51 permettant au CGAP de mettre en place des projets pilotes (article 21);
- la recommandation du Conseil de 2015 visant à améliorer la flexibilité du RQAP;

1. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les articles 3, 4, 21, 25, 26, 27, 28 et 31 du projet de loi nº 51 afin de donner plus de flexibilité aux parents dans l'utilisation des congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption.**
2. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'inclure les prestations de maternité à l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations qui est prévue à l'article 31 du projet de loi nº 51.**
3. **Le Conseil recommande au Conseil de gestion de l'assurance parentale de mettre en place un projet pilote afin d'étudier la possibilité d'utiliser en jours certaines semaines de prestations parentales, en évaluant les conséquences pour les parents et les employeurs.**

2 La durée des congés dans certaines situations particulières

Le Conseil s'attarde dans ce qui suit à la durée des congés dans les cas d'adoption, de naissance ou d'adoption multiple et de monoparentalité.

Le projet de loi nº 51 prévoit une augmentation de cinq semaines de prestations pour chacun des parents dans le cas d'une naissance ou d'une adoption multiple (article 5 et 6). Chacun des deux parents adoptifs se voit également accorder cinq semaines de prestations parentales supplémentaires, faisant passer de 37 à 42 le nombre total de semaines de prestations qui leur sont accordées (article 6). Plusieurs groupes se réjouissent de ces bonifications (CCFTÉ, page consultée le 11 mars 2020b; CIAFT, page consultée le 11 mars 2020; CSN, page consultée le 11 mars 2020; FIQ, page consultée le 11 mars 2020).

Dans le cas d'une naissance ou d'une adoption multiple, prendre soin de deux enfants dans leur première année de vie peut représenter une charge considérable pour les nouveaux parents, surtout pour les mères qui utilisent généralement la majorité du congé parental. Plusieurs pays ont également choisi d'augmenter la durée du congé lorsque survient une naissance multiple, comme la Suède, la Finlande, la Belgique et la France (Marquis, 2016b). Le Conseil salue la volonté du gouvernement du Québec d'adapter le RQAP à la situation particulière des familles qui accueillent plus d'un enfant à la fois.

Dans le cas d'une adoption, le gouvernement du Québec a annoncé un amendement au projet de loi nº 51 afin que les parents adoptifs bénéficient, en plus des 42 semaines de prestations d'adoption, de 13 semaines de « prestations d'accueil et de soutien »[3] pour un total de 55 semaines, soit le même que celui accordé aux parents biologiques. Cet amendement a été accueilli favorablement par plusieurs groupes, soucieux d'une égalité de traitement entre les parents biologiques et les parents adoptants, dont la Fédération des parents adoptants du Québec (FPAQ, page consultée le 11 mars 2020)[4] et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ, page consultée le 11 mars 2020). Lavallée, Proulx et Poirier (2016) ont aussi mis en lumière l'intérêt de tenir compte des besoins particuliers des familles adoptives et de ceux propres aux enfants adoptés en proposant une nouvelle façon de concevoir le régime plus respectueuse des droits de toutes et de tous.

Considérant :

- les dispositions du projet de loi nº 51 visant à augmenter le nombre de semaines de prestations dans le cas d'une adoption (article 6) et dans le cas d'une naissance ou de l'adoption de plus d'un enfant (articles 5 et 6);
- l'accueil favorable de ces bonifications par plusieurs groupes;

3 Cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, page consultée le 13 mars 2020.

4 En décembre 2019, la FPAQ diffusait un communiqué de presse en collaboration avec cinq organismes concernés par l'adoption, soit Ressource Adoption (RAIS), l'Association Emmanuel, l'Association de parents pour l'adoption québécoise (APAQ), PETALES Québec et L'Hybridé (FPAQ, page consultée le 11 mars 2020).

- les mesures mises en place dans plusieurs régions du monde, notamment en Suède, en Finlande, en France et en Belgique, en vue de prolonger la durée des prestations lorsque survient une naissance multiple;
- les demandes de plusieurs groupes visant une égalité de traitement entre les parents biologiques et les parents adoptants;
- les amendements prévus au projet de loi nº 51 en vue de créer des « prestations d'accueil et de soutien » destinées aux parents adoptifs afin que ceux-ci bénéficient d'un nombre total de prestations équivalent à celui des parents biologiques;

4. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les articles 5 et 6 du projet de loi nº 51 afin d'augmenter le nombre de semaines de prestations dans le cas d'une adoption et dans le cas d'une naissance ou de l'adoption de plus d'un enfant.**
5. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les amendements prévus au projet de loi nº 51 afin d'offrir aux parents adoptifs un nombre total de semaines de prestations équivalent à celui offert aux parents biologiques.**

Le Conseil se montre préoccupé de la situation des parents seuls, souvent des mères, qui constituent un sous-groupe potentiellement vulnérable (voir l'encadré ci-dessous), notamment pendant la première année de vie de leur enfant qui implique une baisse de revenus. Il note qu'aucune disposition n'est prévue au projet de loi nº 51 en vue de tenir compte de leur situation particulière. Pourtant, la *Loi sur l'assurance parentale* prévoit, à l'article 17, qu'en « cas de décès d'un des parents et si au moins l'un d'eux est admissible au présent régime, le nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité du parent décédé non utilisées à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations » et le projet de loi nº 51 propose d'inclure à cette disposition « les semaines de prestations parentales ou d'adoption exclusives » (article 11). En cohérence, le Conseil estime qu'un traitement équitable doit être offert aux familles, qu'elles soient dirigées par un ou deux parents, et *a fortiori* à leurs enfants. Une telle mesure existe d'ailleurs en Finlande et en Norvège : les mères seules peuvent utiliser les semaines de congé réservées aux pères (Salmi *et al.*, 2019; Brandth et Kvande, 2019).

> L'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) dénombre environ 2 200 naissances par année au Québec dont le père n'est pas déclaré, un nombre qui exclut les naissances pour lesquelles le nom d'une deuxième mère est inscrit sur l'acte de naissance (ISQ, page consultée le 13 mars 2020a).
>
> Au Québec, en 2016, 26,5 % des familles étaient monoparentales, dont 74,2 % étaient dirigées par des femmes (CSF, 2019b). « En 2012, 30 % des familles monoparentales vivaient sous le seuil de faible revenu, alors que cette proportion se chiffrait à 9 % chez les couples avec enfants [...]. La situation était pire pour les familles monoparentales dirigées par une femme, puisque 36 % d'entre elles vivaient sous le seuil de faible revenu » (CSF, 2019b, p. 17).

Considérant :

- la présence de familles monoparentales, notamment de mères monoparentales potentiellement désavantagées au plan économique;
- la possibilité offerte au parent survivant d'utiliser les semaines de prestations non utilisées par le parent décédé;
- la mesure mise en place dans certaines régions du monde, comme en Finlande et en Norvège, afin de permettre aux mères seules d'utiliser le congé réservé aux pères;

6. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'ajouter au projet de loi nº 51 une disposition permettant :**
   a) **aux mères seules de bénéficier des semaines de prestations de paternité;**
   b) **aux personnes qui adoptent seules un enfant de bénéficier des semaines de prestations d'adoption réservées à l'autre parent.**

3 Le montant des prestations

Les prestations versées dans le cadre du RQAP sont établies en fonction d'un pourcentage du revenu personnel. Comme le soulignent Mathieu, McKay et Doucet (2016), il tend donc à bénéficier davantage aux personnes dont le revenu est élevé. Sachant que le revenu moyen des femmes est inférieur à celui des hommes[5], le Conseil est particulièrement interpellé par la situation des familles à faible revenu, comme c'était le cas dans son avis de 2015 sur les congés parentaux (CSF, 2015).

Les prestations du RQAP que peuvent obtenir les personnes à faible revenu demeurent modestes, et ce, même avec la majoration leur étant destinée (voir l'encadré ci-contre). Par exemple, une mère seule dont le revenu annuel est de 24 000 $ qui opte pour le régime de base recevra des prestations hebdomadaires de 343,15 $ pour ses 18 semaines de maternité et ses 7 premières semaines parentales (soit 322 $ + une majoration de 21,15 $) et de 274,15 $ pour ses 25 semaines parentales suivantes (soit 253 $ + une majoration de 21,15 $) (RQAP, page consultée le 10 mars 2020h). Le montant des prestations dont peuvent bénéficier certaines personnes est à ce point modeste qu'il peut les dissuader de recourir au RQAP (Mathieu, McKay et Doucet, 2016).

> Les prestataires du RQAP dont le revenu familial net est inférieur à 25 921 $ peuvent bénéficier d'une majoration de leurs prestations. Pouvant être accordée à l'un des deux parents seulement, cette majoration a été allouée à 5 969 prestataires du RQAP au cours de l'année 2018. Les femmes représentaient 80 % des prestataires ayant un dossier de majoration actif au 31 décembre 2018 et elles recevaient une majoration hebdomadaire moyenne de 39,42 $.
>
> Sources : RQAP, 2017 et CGAP, 2018.

Deux dispositions prévues au projet de loi n° 51 sont susceptibles d'améliorer les conditions de vie des nouveaux parents à faible revenu. D'une part, l'augmentation des exemptions relatives aux revenus de travail gagnés en cours de prestations de paternité, parentales et d'adoption, dont il a été question à la section 1 relative à la flexibilité, pourrait permettre aux parents de travailler davantage pendant ces congés afin de rehausser leurs gains. D'autre part, l'article 14 du projet de loi n° 51 vise à baser la majoration des prestations du RQAP pour les personnes à faible revenu en fonction du revenu de la personne plutôt que de son revenu familial.

Le Conseil accueille favorablement ces dispositions, entrevoyant leurs retombées positives pour les parents ayant de faibles revenus, souvent des femmes (Moyser, 2017), étant entendu que l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations devrait, par souci d'équité, s'appliquer également au congé de maternité. Le Conseil demeure néanmoins préoccupé de la situation des parents à faible revenu, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées. La recommandation qu'il formulait à cet égard dans son avis de 2015, qui consistait à « documenter la réalité des parents en situation de pauvreté et d'adopter

5 En 2017, au Québec, le salaire hebdomadaire des femmes travaillant à temps plein correspond à 85,9 % de celui des hommes (Statistique Canada, page consultée le 13 mars 2020b).

des politiques pour répondre adéquatement à leurs besoins » (CSF, 2015, p. 76), lui semble d'ailleurs toujours d'actualité. Le projet de loi nº 51 prévoit que le CGAP puisse, par règlement, mettre en œuvre des projets pilotes « visant à étudier ou à expérimenter de nouvelles mesures », notamment « afin de calculer différemment le revenu hebdomadaire moyen » (article 21). Aux yeux du Conseil, le cas des parents à faible revenu devrait faire l'objet d'un tel projet pilote.

Considérant :

- le montant modeste des prestations du RQAP dont peuvent bénéficier les personnes à faible revenu, et ce, même avec la majoration des prestations destinée aux familles à faible revenu;
- le fait que le montant modeste des prestations versées aux personnes à faible revenu peut les dissuader de recourir au RQAP;
- l'article 31 du projet de loi nº 51 visant à augmenter les exemptions relatives aux revenus de travail gagnés en cours de prestations de paternité, parentales et d'adoption;
- la recommandation 2 formulée par le Conseil dans le présent mémoire visant à étendre aux prestations de maternité les exemptions relatives aux revenus de travail prévues à l'article 31 du projet de loi nº 51;
- l'article 14 du projet de loi nº 51 visant à baser la majoration des prestations du RQAP pour les personnes à faible revenu en fonction du revenu de la personne plutôt que de son revenu familial;
- la disposition du projet de loi nº 51 permettant au CGAP de mettre en place des projets pilotes (article 21);

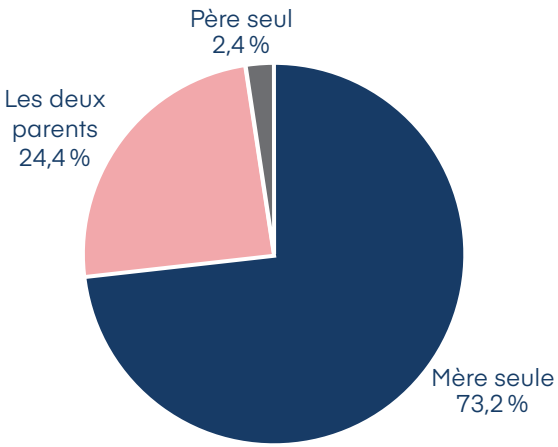
7. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter l'article 14 du projet de loi en vue de baser la majoration des prestations pour les personnes à faible revenu en fonction du revenu de la personne prestataire plutôt que de son revenu familial.**
8. **Le Conseil recommande au Conseil de gestion de l'assurance parentale d'instaurer un projet pilote visant à étudier la situation particulière des parents à faible revenu en vue de mettre en place des moyens de mieux répondre à leurs besoins.**

4 Le partage des prestations entre les deux parents

Lors d'une naissance, le RQAP prévoit, selon le régime de base, 18 semaines de prestations exclusivement réservées à la mère, cinq semaines de prestations exclusivement réservées au père et 32 semaines de prestations parentales partageables. Les parents bénéficient d'une grande flexibilité quant à l'utilisation de ces prestations parentales : elles peuvent être utilisées par la mère seulement, par le père seulement ou par les deux parents, simultanément ou non. Dans les faits, les données du CGAP (2019a) révèlent que la plupart des naissances donnant lieu à des prestations du RQAP impliquent un congé de maternité (89 %) et un congé de paternité (80 %). Cependant, le congé parental est plus souvent pris par la mère seule (73,2 %) : il est partagé entre les deux parents dans 24,4 % des naissances et pris par le père seul dans 2,4 % des cas (voir le graphique 1). Parmi l'ensemble des pères prestataires du RQAP, 63 % prennent uniquement le congé de paternité, alors que 37 % utilisent aussi une partie du congé parental (voir le graphique 2). Selon les études qualitatives menées auprès des nouveaux parents, les décisions quant à l'utilisation du congé parental reviennent généralement à la mère et font peu souvent l'objet de discussions (McKay et Doucet, 2010; CSF, 2015; Rehel, 2016).

Graphique 1

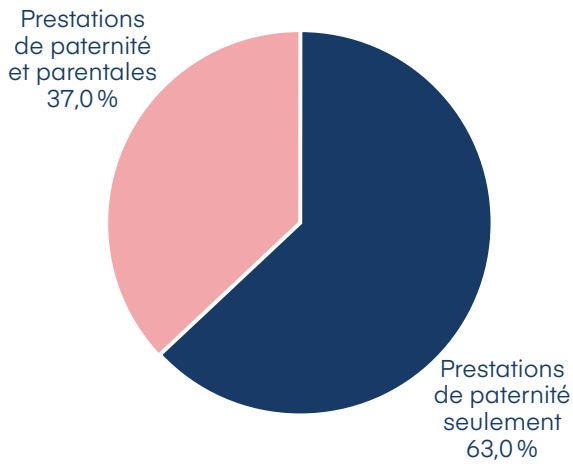
Utilisation des prestations parentales de 2013 à 2017



Source : Giguère, 2019.

Graphique 2

Répartition des pères prestataires selon la nature de leur congé, 2017



Source : Giguère, 2019.

Cette utilisation du congé parental tire son origine d'une conception genrée des rôles parentaux (Harvey, 2019), laquelle se reflète également dans l'accomplissement des tâches domestiques (Pugliese *et al.*, 2017) (voir l'encadré ci-contre). Selon le Réseau pour un Québec Famille (2016, p. 3), cette situation « a pour effet de cristalliser les modes de fonctionnement de la famille en consacrant la mère comme "parent par défaut" et en créant un déséquilibre persistant entre les deux parents au chapitre du partage des responsabilités domestiques et parentales ». Bien que le RQAP ait permis des changements notables dans le comportement des pères à la naissance d'un enfant, en normalisant la prise du congé de paternité (Tremblay, 2016; Doucet et McKay, 2016), des efforts restent à faire pour que la conciliation travail-famille soit la responsabilité des deux parents.

> Les mères consacrent plus de temps aux tâches domestiques que les hommes, et ce, même si les deux travaillent un nombre d'heures équivalent : chez les parents d'enfants de moins de 5 ans, en 2015, les mères consacrent en moyenne 5 h 20 par jour aux tâches domestiques comparativement à 3 h 56 pour les pères (Crespo, 2018).

D'autant plus que les études qualitatives menées sur le sujet mettent en lumière les retombées positives de la présence du père à l'arrivée de son enfant, en particulier lorsqu'il passe du temps seul avec lui : renforcement de l'attachement envers l'enfant, prise de conscience de tout ce qu'impliquent ses soins, plein investissement de son rôle de parent, etc. (Harvey, 2017; Rehel, 2016; CSF, 2015).

Dans l'optique « d'encourager un plus grand partage des prestations parentales entre les parents afin de favoriser un meilleur équilibre de l'investissement de ces derniers dans la sphère familiale » (cabinet du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, page consultée le 12 mars 2020), le projet de loi n° 51 propose l'ajout de quatre semaines de prestations partageables lorsque les deux parents utilisent chacun un minimum de 10 semaines de prestations parentales ou d'adoption (article 30)[6]. De plus, il prévoit que « [l]e Conseil de gestion peut, par règlement, augmenter le nombre de semaines partageables afin de favoriser le partage de celles-ci entre les parents, dans les cas et selon les modalités qu'il détermine pour ces semaines additionnelles » (article 5).

Une telle avenue fait écho aux propositions émises par certains groupes pour qui la solution pour favoriser une plus grande implication des pères passe par l'augmentation du nombre de semaines de prestations lorsque les deux parents utilisent un minimum de semaines de prestations parentales (CCFTÉ, page consultée le 11 mars 2020a; CIAFT, page consultée le 11 mars 2020; Réseau pour un Québec Famille, 2016). Pareilles mesures incitatives sont mises en place dans certains pays. C'est précisément le cas en Allemagne, en Italie et au Japon où, alors qu'aucun congé n'est réservé aux pères, le congé parental est bonifié lorsque les deux parents le partagent plus équitablement (Tremblay, 2019). Dans une perspective semblable, la Suède offre aux pères une réduction d'impôts pour chaque jour de congé parental pris en plus des 90 jours leur étant réservés (Tremblay, 2019). Or, malgré

6 Dans le cas du régime particulier, le nombre de semaines du congé parental est augmenté de trois si chaque parent utilise au moins huit semaines.

ces incitatifs mis en place dans ces pays, les prestations parentales demeurent largement utilisées par les mères (Tremblay, 2019; Duvander et Löfgren, 2019; Nakazato, Nishimura et Takezawa, 2019; Addabbo *et al.*, 2019; Reimer *et al.*, 2019).

D'autres avenues peuvent néanmoins être envisagées pour favoriser l'implication des pères dans les soins aux enfants. Par exemple, le Regroupement pour la valorisation de la paternité (RVP) propose d'augmenter le nombre de semaines de prestations de paternité (Radio-Canada, 2017). Force est d'admettre que l'instauration d'un congé réservé aux pères a eu les effets escomptés, au Québec comme dans d'autres régions du monde, par exemple en Finlande, en Norvège et en Suède, puisque la majorité des pères y recourent (Rehel, 2016; Tremblay, 2019; Duvander et Löfgren, 2019; Salmi *et al.*, 2019; Brandth et Kvande, 2019). De plus, la prise du congé de paternité est bien acceptée aujourd'hui au Québec, autant au sein des familles que des entreprises, ce qui n'est pas encore le cas pour ce qui est de la prise du congé parental par le père (Tremblay et Lazzari Dodelier, 2015; Harvey, 2019).

Le Conseil salue l'intention du gouvernement du Québec d'utiliser le RQAP pour favoriser une plus grande participation des pères dans les soins aux enfants. Il lui importe particulièrement que ces soins, comme ceux offerts dans le cadre de la proche aidance, relèvent autant des femmes que des hommes (CSF, 2015, 2020). Il est d'ailleurs heureux de l'équivalence du nombre de semaines réservées à chacun des deux parents adoptants, tel que prévu à l'article 6 du projet de loi n° 51. Il s'interroge toutefois quant aux effets possibles de la mesure incitative prévue au projet de loi, soit l'ajout de semaines de prestations partageables lorsque les deux parents utilisent chacun un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption, notamment parce que :

- le congé parental ne peut être partagé dans plusieurs situations, notamment lorsque la mère est monoparentale[7] et lorsque l'un des deux parents n'est pas admissible au RQAP;
- certains couples peuvent, pour différentes raisons, ne pas vouloir partager le congé parental, notamment lorsqu'il y a un écart de revenu substantiel entre les deux parents;
- la prise de congé parental par les pères demeure taboue dans certains milieux.

> Parmi les naissances qui ont donné lieu à des prestations du RQAP en 2017, 28 % impliquaient des versements à un seul parent, plus souvent à une mère (18 %) qu'à un père (10 %) (CGAP, 2019a).

Or, étant donné la légitimité dont bénéficie le congé de paternité dans la société québécoise, le Conseil estime que celui-ci constitue un levier plus sûr pour encourager l'implication des pères que la bonification du congé parental conditionnellement à son partage plus équitable entre les deux parents.

7 Dans le cas d'environ 2 200 naissances par année au Québec (ISQ, page consultée le 13 mars 2020a).

Considérant :

- le fait que la majorité des pères se prévalent du congé de paternité, mais qu'une minorité utilisent des semaines de prestations parentales;
- le fait que la prise du congé de paternité par les pères est généralement bien acceptée dans la société québécoise, contrairement à la prise du congé parental par les pères;
- les bénéfices de la prise de semaines de prestations par le père sur son attachement envers son enfant, sur son implication dans les soins à ce dernier et sur le partage des tâches domestiques entre la mère et le père;
- la demande de plusieurs groupes, dont le Conseil, visant à encourager la présence des pères à la naissance ou à l'adoption d'un enfant;
- l'article 30 du projet de loi n° 51 qui prévoit que le nombre de semaines de prestations parentales soit augmenté lorsque chacun des deux parents utilise un minimum de semaines des prestations parentales;
- les situations où le congé parental ne peut être partagé entre les deux parents, notamment lorsque la mère est monoparentale ou lorsque l'un des deux parents n'est pas admissible au RQAP;
- les situations où les couples jugent préférable, notamment au plan économique, de ne pas partager le congé parental;
- le fait que les mesures mises en place dans certaines régions du monde afin d'inciter les pères à utiliser davantage le congé parental, comme la bonification du congé parental lorsque les deux parents partagent celui-ci plus équitablement et la réduction d'impôt, ont eu des effets limités;
- les effets positifs des congés réservés exclusivement aux pères sur la prise de congés, notamment au Québec, en Finlande, en Norvège et en Suède;

9. **Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'augmenter le nombre de semaines de paternité plutôt que d'augmenter le nombre de semaines parentales conditionnellement à l'utilisation d'un nombre de semaines de prestations parentales minimum par chacun des deux parents. Il lui recommande donc de revoir l'article 30 du projet de loi n° 51 afin que l'article 14.1 à ajouter à la *Loi sur l'assurance parentale* se lise comme suit :**

   « 14.1 Le nombre de semaines de prestations de paternité à un taux de 55 % du revenu hebdomadaire est augmenté de 4 semaines. Lorsqu'il y a eu option en vertu de l'article 18 de la Loi, le nombre de semaines de prestations de paternité à un taux de 75 % du revenu hebdomadaire moyen est augmenté de 3 semaines. »

En outre, le Conseil estime approprié de réfléchir au vocabulaire employé dans le RQAP afin qu'il soit le plus inclusif possible et qu'il reflète la diversité des couples qui accueillent aujourd'hui un enfant, biologique ou adopté[8].

8 En 2018, 54 naissances ont donné lieu à des prestations de paternité versées à une deuxième mère (CGAP, 2018).

5 L'admissibilité au RQAP

Dans une perspective d'amélioration du RQAP, le Conseil souhaite que le projet de loi nº 51 soit l'occasion de réfléchir à ses critères d'admissibilité. Le RQAP est une mesure phare de conciliation travail-famille instaurée en 2006 afin, notamment, de favoriser la participation des mères au marché du travail. Conçu comme un régime d'assurance financé par les cotisations des employeurs ainsi que des travailleuses et des travailleurs, il est destiné à ces derniers, qu'ils soient salariés ou autonomes. Une majorité de nouveaux parents sont ainsi admissibles au RQAP : en 2017, 88 % des 83 900 naissances survenues au Québec ont donné lieu à des prestations, pour un ou pour les deux parents (CGAP, 2019b). Néanmoins, certaines catégories de parents ne sont pas admissibles au RQAP. C'est notamment le cas de certains parents qui sont aux études.

De fait, avec le rehaussement de la scolarisation ces dernières décennies au Québec, une part non négligeable d'étudiantes et d'étudiants fondent une famille avant la fin de leurs parcours de formation. Dans le contexte de valorisation de la formation tout au long de la vie, des mères et des pères retournent également sur les bancs d'école après avoir amorcé leur carrière, que ce soit pour se mettre à jour, pour approfondir leurs connaissances ou pour se réorienter (CSE, 2013). Dans le réseau de l'Université du Québec, par exemple, environ le quart des nouvelles inscriptions sont le fait d'étudiantes ou d'étudiants ayant des responsabilités parentales (Bonin et Girard, 2017). Les recherches sur le sujet montrent que la parentalité étudiante touche davantage les femmes (Julien et Gosselin, 2015). Selon le ministère de la Famille, « dans près des trois quarts des familles étudiantes (72 %), les mères ont les études comme principale occupation » (Francœur *et al.*, 2019, p. 11).

Plusieurs mères-étudiantes et pères-étudiants ne sont pas admissibles au RQAP, parce que leur revenu annuel se situe en deçà de 2 000 $ ou qu'il est issu d'une bourse ou d'une subvention de recherche ne leur permettant pas de cotiser au RQAP[9] (APETUL, page consultée le 11 mars 2020, 2017, 2012). Au surplus, pour celles et ceux qui ont occupé un emploi de manière à atteindre le seuil de revenu assurable, les faibles montants anticipés peuvent les inciter à ne pas réclamer de prestations du RQAP (APETUL, page consultée le 11 mars 2020). Selon l'estimation du Conseil national des cycles supérieurs (CNCS-FEUQ, 2010, cité dans CSE, 2013), près de 1 300 mères et pères aux études étaient ainsi privés du soutien du RQAP en 2010.

Des groupes tels que l'Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APETUL), la Coalition pour la conciliation travail-famille-études (CCFTÉ) et l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS) demandent au gouvernement de rendre le RQAP accessible aux étudiantes et étudiants qui deviennent parents, dans la perspective où

9 Aux cycles supérieurs, les étudiantes et les étudiants peuvent notamment accéder à des bourses d'excellence des organismes subventionnaires de la recherche du Québec et du Canada ou être rémunérés à même les subventions de recherche de leurs professeures et professeurs. Dans les deux cas de figure, ces revenus ne sont pas soumis à une cotisation du RQAP. Ce financement de la recherche peut néanmoins donner lieu à un « congé parental payé » de 4 à 6 mois et un « congé parental sans solde » généralement de 12 mois, un soutien modeste par rapport au RQAP (Tremblay, Doucet et McKay, 2015) et qui, en 2013, était peu connu au sein de la communauté universitaire (CSE, 2013).

ceux-ci cotiseront à ce régime une fois qu'ils intégreront le marché du travail (APETUL, page consultée le 11 mars 2020; AFEAS, page consultée le 11 mars 2020; CCFTÉ, page consultée le 11 mars 2020b). L'APETUL (2012) suggère également que les étudiantes et étudiants puissent cotiser au RQAP, notamment en rendant les bourses éligibles au revenu minimal assurable.

Déjà en 2004, le Conseil se souciait des besoins des mères-étudiantes, notamment au plan financier, recommandant de verser une prestation de base à toutes les femmes qui donnent naissance à un enfant (CSF, 2004). Cette préoccupation est exacerbée aujourd'hui, avec la diversification des modèles familiaux (Le Bourdais et Lapierre-Adamcyk, 2008; Saint-Jacques et Drapeau, 2008). Le Conseil fait ainsi sienne la lecture de situation du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) selon laquelle « les programmes gouvernementaux qui ont pour objectif d'encourager les naissances et de soutenir les familles [dont le RQAP] sont d'abord pensés dans la logique de la séquence temporelle « études-travail-famille », alors que le rehaussement de la scolarisation tend à prolonger les études jusqu'à l'âge habituellement associé à la procréation, en plus de stimuler les retours aux études d'individus déjà parents » (CSE, 2013, p. 88). Comme lui, il déplore la « vision traditionnelle, et donc séquentielle, des étapes de la vie que sont les études, le travail et la parentalité » dont est porteur le RQAP (CSE, 2013, p. 100).

Alors que le gouvernement s'apprête à revoir les modalités du RQAP, il apparaît impératif au Conseil de réfléchir aussi à ses critères d'admissibilité. Tout en maintenant le principe que le RQAP constitue un régime d'assurance financé par les employeurs et par les travailleuses et les travailleurs, il lui semble pertinent d'élargir les types de revenus admissibles aux cotisations.

Considérant :

- le fait que le RQAP est destiné aux travailleuses et aux travailleurs ayant gagné un revenu assurable d'au moins 2 000 $ au cours de la période de référence et soumis à une cotisation du RQAP;
- les effets du prolongement de la durée des études et de l'augmentation des retours aux études une fois amorcée la carrière sur le nombre de personnes qui ont un enfant pendant leurs études universitaires;
- l'impossibilité de cotiser au RQAP à même les bourses d'excellence et les revenus en recherche afin d'y être admissibles;
- les effets limités du congé parental payé de 4 ou 6 mois offert par certains organismes subventionnaires de la recherche à des étudiantes ou des étudiants aux cycles supérieurs;
- la demande de plusieurs groupes de rendre toutes les étudiantes et tous les étudiants admissibles au RQAP;

10. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec de permettre aux étudiantes et aux étudiants de cotiser au RQAP à même leurs bourses d'excellence ou leurs revenus issus d'une subvention de recherche afin d'être admissibles à celui-ci.

Conclusion

Le RQAP est sans conteste un programme de remplacement de revenus fondamental pour soutenir les mères et les pères, biologiques ou adoptifs, et leurs enfants pendant les premiers mois de leur vie. Depuis sa création en 2006, il a eu des effets positifs majeurs, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le Conseil salue l'intention du gouvernement d'améliorer ce régime, en vue de mieux répondre aux besoins des parents québécois, notamment des mères sur qui reposent encore davantage la conciliation travail-famille, et d'encourager l'implication des pères dans les soins aux enfants. À la lumière de l'analyse du Conseil, plusieurs des dispositions prévues au projet de loi nº 51 lui semblent appropriées pour parvenir à ces fins, notamment celles visant à :

- allonger la période à l'intérieur de laquelle le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption peuvent être pris;
- augmenter le nombre de semaines de prestations dans le cas d'une adoption et dans le cas d'une naissance ou de l'adoption de plus d'un enfant;
- créer des « prestations d'accueil et de soutien » pour les parents adoptifs, de manière à accorder à ceux-ci un nombre total de semaines de prestations équivalent à celui offert aux parents biologiques, tout en reconnaissant les besoins respectifs des premiers et des seconds;
- baser la majoration des prestations pour les personnes à faible revenu en fonction du revenu de la personne prestataire plutôt que de son revenu familial.

Néanmoins, certaines dispositions du projet de loi nº 51 devraient, aux yeux du Conseil, être amendées pour favoriser plus sûrement l'égalité entre les femmes et les hommes. En particulier :

- l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations de paternité, parentales et d'adoption devrait être étendue aux prestations de maternité;
- l'augmentation du nombre de semaines parentales, conditionnellement à l'utilisation d'un nombre de semaines de prestations parentales minimum par chacun des parents, devrait être remplacée par l'augmentation du nombre de semaines de paternité.

Le Conseil souhaite, en outre, que le projet de loi nº 51 introduise des dispositions pour mieux tenir compte de la réalité de certaines familles, dont :

- les mères seules, pour qu'elles puissent bénéficier des semaines de prestations de paternité;
- les parents qui adoptent un enfant seuls, pour qu'ils puissent bénéficier des semaines de prestations d'adoption réservées à l'autre parent;
- les étudiantes et étudiants, pour qu'ils puissent cotiser au RQAP à même leurs bourses d'excellence ou leurs revenus issus d'une subvention de recherche afin d'être admissibles à celui-ci.

Enfin, le Conseil accueille favorablement la possibilité offerte au CGAP de mettre en œuvre des projets pilotes pour étudier ou expérimenter de nouvelles mesures. Il souhaite que de tels projets soient prioritairement mis en place afin d'étudier la situation particulière des parents à faible revenu, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, et la possibilité d'utiliser en jours certaines semaines de prestations parentales, pour donner davantage de flexibilité aux parents.

C'est à ces conditions que la société québécoise bénéficiera d'un régime d'assurance parentale équitable, flexible et actuel.

Liste des recommandations

1. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les articles 3, 4, 21, 25, 26, 27, 28 et 31 du projet de loi nº 51 afin de donner plus de flexibilité aux parents dans l'utilisation des congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption.
2. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'inclure les prestations de maternité à l'exemption relative aux revenus de travail gagnés en cours de prestations qui est prévue à l'article 31 du projet de loi nº 51.
3. Le Conseil recommande au Conseil de gestion de l'assurance parentale de mettre en place un projet pilote afin d'étudier la possibilité d'utiliser en jours certaines semaines de prestations parentales, en évaluant les conséquences pour les parents et les employeurs.
4. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les articles 5 et 6 du projet de loi nº 51 afin d'augmenter le nombre de semaines de prestations dans le cas d'une adoption et dans le cas d'une naissance ou de l'adoption de plus d'un enfant.
5. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter les amendements prévus au projet de loi nº 51 afin d'offrir aux parents adoptifs un nombre total de semaines de prestations équivalent à celui offert aux parents biologiques.
6. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'ajouter au projet de loi nº 51 une disposition permettant :
    a) aux mères seules de bénéficier des semaines de prestations de paternité;
    b) aux personnes qui adoptent seules un enfant de bénéficier des semaines de prestations d'adoption réservées à l'autre parent.
7. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'adopter l'article 14 du projet de loi en vue de baser la majoration des prestations pour les personnes à faible revenu en fonction du revenu de la personne prestataire plutôt que de son revenu familial.
8. Le Conseil recommande au Conseil de gestion de l'assurance parentale d'instaurer un projet pilote visant à étudier la situation particulière des parents à faible revenu en vue de mettre en place des moyens de mieux répondre à leurs besoins.
9. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec d'augmenter le nombre de semaines de paternité plutôt que d'augmenter le nombre de semaines parentales conditionnellement à l'utilisation d'un nombre de semaines de prestations parentales minimum par chacun des deux parents. Il lui recommande donc de revoir l'article 30 du projet de loi nº 51 afin que l'article 14.1 à ajouter à la *Loi sur l'assurance parentale* se lise comme suit :

    « 14.1 Le nombre de semaines de prestations de paternité à un taux de 55 % du revenu hebdomadaire est augmenté de 4 semaines. Lorsqu'il y a eu option en vertu de l'article 18 de la Loi, le nombre de semaines de prestations de paternité à un taux de 75 % du revenu hebdomadaire moyen est augmenté de 3 semaines. »

10. Le Conseil recommande au gouvernement du Québec de permettre aux étudiantes et aux étudiants de cotiser au RQAP à même leurs bourses d'excellence ou leurs revenus issus d'une subvention de recherche afin d'être admissibles à celui-ci.

Bibliographie

ADDABBO, Tindara, *et al*. (2019). "Italy", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Italy_2019_0824.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

ASSOCIATION DES PARENTS-ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (Page consultée le 11 mars 2020). *Une politique familiale pour les parents-étudiants du Québec!*, [en ligne], http://www.apetul.asso.ulaval.ca/docs/apetul-lettre-pour-medias.pdf Communiqué de presse, 6 novembre 2013.

ASSOCIATION DES PARENTS-ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (2017). *Mémoire sur les parents-étudiants : ensemble pour la conciliation famille-études-travail*, [en ligne], Québec, Association des parents-étudiants de l'Université Laval, 163 p., http://www.apetul.asso.ulaval.ca/docs/memoire-politique-familiale.pdf#page=91 (Page consultée le 13 mars 2020).

ASSOCIATION DES PARENTS-ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (2012). *L'accessibilité n'est pas seulement une question d'argent… : l'articulation famille-études-travail*, [en ligne], http://www.apetul.asso.ulaval.ca/docs/collectif_RNE_2012.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

ASSOCIATION FÉMININE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE (Page consultée le 11 mars 2020). *Surplus records dans le Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], http://www.afeas.qc.ca/nouvelles/surplus-records-dans-le-regime-quebecois-dassurance-parentale/ Communiqué de presse, 6 juin 2019.

BONIN, Sylvie et Stéphanie GIRARD (2017). *Enquête ICOPE 2016 : rapport d'enquête*, [en ligne], Université du Québec, 46 p., http://www.uquebec.ca/dri/publications/rapports_de_recherche/rapport_enquete_icope_2016_vf.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

BOULET, Maude (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 32 p., https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/travail-famille/conciliation-travail-vie-personnelle.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

BRANDTH, Berit et Elin KVANDE (2019). "Norway", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Norway_2019_0824.pdf (Page consultée le 16 mars 2020).

CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (Page consultée le 13 mars 2020). *Régime québécois d'assurance parentale : le ministre Jean Boulet dépose des amendements au projet de loi n° 51 concernant les parents adoptants*, dans *Cision*, [en ligne], https://www.newswire.ca/fr/news-releases/regime-quebecois-d-assurance-parentale-le-ministre-jean-boulet-depose-des-amendements-au-projet-de-loi-ndeg-51-concernant-les-parents-adoptants-881005022.html Communiqué de presse, 12 mars 2020.

CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (Page consultée le 12 mars 2020). *Projet de loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail : Jean Boulet annonce plus de flexibilité pour favoriser la conciliation famille-travail des nouveaux parents*, dans *Cision*, [en ligne], https://www.newswire.ca/fr/news-releases/projet-de-loi-visant-principalement-a-ameliorer-la-flexibilite-du-regime-d-assurance-parentale-afin-de-favoriser-la-conciliation-famille-travail-jean-boulet-annonce-plus-de-flexibilite-pour-favoriser-la-conciliation-famille-travail-des-nouv-858964641.html Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (Page consultée le 11 mars 2020). *Projet de loi n° 51 sur l'assurance parentale : les parents du Québec méritaient un pas en avant..., le gouvernement leur offre un pas de côté !,* [en ligne], https://www.lacsq.org/medias/communiques-de-presse/nouvelle/news/projet-de-loi-no-51-sur-lassurance-parentale-les-parents-du-quebec-meritaient-un-pas-en-avant-l/ Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc et Julie RABEMANANJARA (2016). « Portrait de la situation des Québécoises sur le marché du travail au cours des 35 dernières année », *Cap sur le travail et la rémunération*, n° 2, mars, 13 p., [en ligne], https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/cap-remuneration-201603.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES (Page consultée le 11 mars 2020a). « Projet de loi sur l'assurance parentale : des avancées ! », dans *Cision*, [en ligne], https://www.newswire.ca/fr/news-releases/projet-de-loi-sur-l-assurance-parentale-des-avancees--808748546.html Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

COALITION POUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES (Page consultée le 11 mars 2020b). *Réactions à la réforme du RQAP : encore des exclues (étudiants et proches aidants)*, [en ligne], https://ranq.qc.ca/communique-rqap/ Communiqué de presse, 22 mars 2018.

COMITÉ CONSULTATIF FAMILLE (2016). *Avis sur la conciliation travail-famille*, [en ligne], Québec, Comité consultatif Famille, 37 p., https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/avis-consultation-CTF-EP3.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

CONDÉFÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (Page consultée le 11 mars 2020). *Un accueil favorable, mais un plan global de conciliation famille-travail-études s'impose*, [en ligne], https://www.csn.qc.ca/actualites/un-accueil-favorable-mais-un-plan-global-de-conciliation-famille-travail-etudes-simpose/ Communiqué de presse, 22 mars 2018.

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (Page consultée le 11 mars 2020). « Importantes modifications au Régime québécois d'assurance parentale : un pas dans la bonne direction ! », dans *Cision,* [en ligne], https://www.newswire.ca/fr/news-releases/importantes-modifications-au-regime-quebecois-d-assurance-parentale-un-pas-dans-la-bonne-direction--878196470.html Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2019a). *Profil des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2017*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 52 p, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport-Profil-Prestataires-RQAP-2017.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2019b). *Rapport actuariel du Régime québécois d'assurance parentale : au 31 décembre 2018*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 46 p., http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/CGAP_RAC_2018_VF.PDF (Page consultée le 10 mars 2020).

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2018). *Statistiques officielles sur les prestataires du Régime québécois d'assurance parentale : décembre 2018*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_Stat_officielle_2018-12.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2020). *Prendre soin : perspectives sur le vieillissement*, Québec, Conseil du statut de la femme, 117 p., « Avis ».

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2019a). *Les femmes en agriculture – Cultiver les possibles*, Québec, Conseil du statut de la femme, 135 p., « Avis ».

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2019b). *Quelques constats sur la monoparentalité au Québec*, recherche et rédaction Nathalie Roy, [en ligne], Québec, Conseil du statut de la femme, 25 p., https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/constats-monoparentalite-qc.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). *Pour un partage équitable du congé parental*, recherche et rédaction Olivier Lamalice, Hélène Charron, Québec, Conseil du statut de la femme, 102 p., « Avis ».

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2004). *Étudiante et mère : un double défi : les conditions de vie et les besoins des mères étudiantes*, recherche et rédaction Lucie Desrochers, Nicole Legendre, Québec, Conseil du statut de la femme, 119 p., « Avis ».

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2013). *Parce que les façons de réaliser : un projet d'études universitaires ont changé… : avis au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie*, Québec, Conseil supérieur de l'éducation, 123 p.

CRESPO, Stéphane (2018). « L'emploi du temps professionnel et domestique des personnes âgées de 15 ans et plus », *Coup d'œil sociodémographique*, n° 62, mars, 9 p., [en ligne], https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bulletins/coupdoeil-no62.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

DOUCET, Andrea et Lindsey MCKAY (2016). « Les deux politiques de régimes parentaux du Canada : un argument en faveur du congé réservé aux pères », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 87-98, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

DUVANDER, Ann-Zofie et Niklas LÖFGREN (2019). "Sweden", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Sweden_2019_0824.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

ÉCHO SONDAGE (2011). *Sondage sur l'expérience des employeurs concernant le recours au régime*, [en ligne], Montréal, Écho Sondage, 11 p., (Page consultée le 13 mars 2020).

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (Page consultée le 11 mars 2020a). *Assouplissement du régime d'assurance parentale : des impacts potentiels sur les PME ?*, [en ligne], https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/assouplissement-du-regime-dassurance-parentale-des-impacts-potentiels-sur-les-pme Communiqué de presse, 1er février 2018.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (Page consultée le 11 mars 2020b). *Projet de loi n° 51 sur l'assurance parentale : la FCEI appuie le principe de flexibilité et entend collaborer*, [en ligne], https://www.cfib-fcei.ca/fr/media/projet-de-loi-ndeg-51-sur-lassurance-parentale-la-fcei-appuie-le-principe-de-flexibilite-et Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

FÉDÉRATION DES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC (Page consultée le 11 mars 2020). *Réforme de la Loi sur l'assurance parentale : des mesures utiles pour adapter le régime au contexte du travail d'aujourd'hui*, [en ligne], https://www1.fccq.ca/reforme-de-la-loi-sur-lassurance-parentale-des-mesures-utiles-pour-adapter-le-regime-au-contexte-du-travail-daujourdhui/ Communiqué de presse, 28 novembre 2019.

FÉDÉRATION DES PARENTS ADOPTANTS DU QUÉBEC (Page consultée le 11 mars 2020). *Six organismes concernés par l'adoption font front commun pour dénoncer l'iniquité du projet de loi 51 envers les familles adoptives*, [en ligne], https://drive.google.com/file/d/1jEsT0pjDRU3xP4_U-MTAR696kPkEkmvz/view Communiqué de presse, 1er décembre 2019.

FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (Page consultée le 11 mars 2020). *Réaction de la FIQ au projet de loi modifiant le RQAP*, [en ligne], http://www.fiqsante.qc.ca/2018/03/22/reaction-de-la-fiq-au-projet-de-loi-modifiant-le-rqap/ Communiqué de presse, 22 mars 2018.

FRANCŒUR, Marie-Claude, *et al.* (2019). *Les besoins de garde des parents-étudiants québécois et les services qui leur sont offerts en milieu d'études : rapport de recherche*, [en ligne], Québec, Ministère de la Famille, 37 p., https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Etude_Garde_Parents-etudiants.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

GIGUÈRE, Claudia (2019). *Ce que nous révèlent les données sur les prestataires du RQAP*: *[présentation au 87e Congrès de l'ACFAS tenu à Gatineau]*, [en ligne], p. 28, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/CONF_donnee_prest_CG.PDF (Page consultée le 13 mars 2020).

GINGRAS, Lucie, Nathalie AUDET et Virginie NANHOU (2011). *Enquête sur l'utilisation, les besoins et les préférences des familles en matière de services de garde 2009 : portrait québécois et régional*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 314 p., https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/education/milieu-garde/utilisation-services-garde-2009.pdf (Page consultée le 13 mars 2020).

GRAVEL, Marie-Andrée (2018). « Les journées des Québécoises et Québécois en manque de temps », *Données sociodémographiques en bref*, vol 22, n° 3, juin, 9 p, [en ligne], https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol22-no3.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

HARVEY, Valérie (2019). *Papa 2.0 : les pères québécois et les congés parentaux,* thèse de doctorat en sociologie, Université Laval, 182 p., [en ligne], https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/34415?locale=fr (Page consultée le 12 mars 2020).

HARVEY, Valérie (2017). « Papa 2.0 au Québec : la légitimité du père dans l'utilisation des semaines parentales », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 63, automne, [en ligne], p. 67-84, https://www.erudit.org/fr/revues/crs/2017-n63-crs04254/1055719ar/ (Page consultée le 12 mars 2020).

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 13 mars 2020a). *Naissances selon l'état matrimonial des parents, Québec, 1951-2018*, [en ligne], https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/410.htm

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (Page consultée le 13 mars 2020b). *Taux de faible revenu, MFR-seuils après impôt, ménages, Québec, 1996-2017*, [en ligne], https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/revenu/faible-revenu/mod1_hh_1_5_6_0_.htm

JULIEN, Mélanie et Lynda GOSSELIN (2015). « Les études à temps partiel, les retours aux études et la parentalité étudiante », *Recherches féministes*, vol. 28, n°1, p. 169-189.

LACROIX, Guy, Nicholas-James CLAVET et Nicolas CORNEAU-TREMBLAY (2016). « Le comportement des prestataires du RQAP », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 46-54, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

LAJOIE, Geneviève (2020). « RQAP : les parents adoptants gagnent des congés », *Journal de Montréal*, 27 février, https://www.journaldequebec.com/2020/02/27/rqap-les-parents-adoptants-gagnent-des-conges (Page consultée le 11 mars 2020).

LAVALLÉE, Carmen, Daniel PROULX et Éric POIRIER (2016). « Le Régime québécois d'assurance parentale : un système discriminatoire à l'endroit des enfants adoptés », *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, vol. 46, n° 1, p. 166.

LAVOIE, Amélie (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés : un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*, [en ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p., https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

LE BOURDAIS, Céline et Évelyne LAPIERRE-ADAMCYK (2008). « Portrait des familles québécoises à l'horizon 2020 : esquisse des grandes tendances démographiques », dans Gilles Pronovost, Chantale Dumont et Isabelle Bitaudeau (dir.), *La famille à l'horizon 2020,* Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 71-98.

Loi sur l'assurance parentale, RLRQ A29.011.

Loi sur les normes du travail, RLRQ N 1.1.

MARQUIS, Marie-Josée (2016a). « Des régimes parentaux en constante évolution : quelques grandes tendances », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 103-105, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

MARQUIS, Marie-Josée (2016b). « Le Régime québécois d'assurance parentale et les autres régimes parentaux : comparaison internationale », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 100-102, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

MATHIEU, Sophie, Lindsey MCKAY et Andrea DOUCET (2016). « Politiques du marché du travail, soutien aux soins parentaux et disparités sociales », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 55-65, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

MCKAY, Lindsey et Andrea DOUCET (2010). "'Without Taking Away Her Leave': A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Parental Leave", *Fathering: A Journal of Research, Theory, and Practice about Men As Fathers*, vol. 8, no. 3, p. 300-320.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (2019). *Analyse d'impact réglementaire : Projet de loi visant principalement à améliorer la flexibilité du Régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, [en ligne], Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 27 p., https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/AIR_RQAP_flexibilite_famille_travail.pdf (Page consultée le 10 mars 2020).

MOYSER, Melissa (2017). « Les femmes et le travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 43 p., [en ligne], https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.pdf?st=jfqtpJdv (Page consultée le 13 mars 2020). N° 89-503-X.

NAKAZATO, Hideki, Junko NISHIMURA et Junko TAKEZAWA (2019). "Japan", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Japan_2019_0824.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

PL 51, *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail*, 1er sess, 42e lég. Québec, 2019.

PUGLIESE, Maude, *et al.* (2017). « Le partage des tâches dans la famille : une transition inachevée ? », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 63, automne, [en ligne], https://www.erudit.org/fr/revues/crs/2017-n63-crs04254/1055716ar/ (Page consultée le 12 mars 2020).

RADIO-CANADA (2017). « L'assurance parentale a 10 ans et les papas québécois y prennent goût », *Radio-Canada*, 11 janvier, https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1010106/rqap-assurance-parentale-dix-ans-peres-conge (Page consultée le 12 mars 2020).

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020a). À propos du régime, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/quest-ce-que-le-regime-quebecois-dassurance-parentale

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020b). « Choix du régime de prestations », dans *Travailleur autonome,* [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-autonome/choix-du-regime-de-prestations

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020c). « Comment est déterminé le montant des prestations ? », dans *Travailleur autonome - Montant des prestations*, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-autonome/montant-de-prestations/comment-est-determine-le-montant-des-prestations

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020d). « Comment est déterminé le montant des prestations ? », dans *Travailleur salarié - Montant des prestations*, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/montant-des-prestations/comment-est-determine-le-montant-des-prestations

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020e). « Conditions d'admissibilité », dans *Travailleur salarié*, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/conditions-dadmissibilite

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020f). « Prestations pour un couple formé de deux femmes », dans *Travailleur salarié - Type de prestations*, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/types-de-prestations/prestations-pour-un-couple-forme-de-deux-femmes

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020g). « Prestations pour un couple formé de deux hommes », dans *Travailleur salarié – Types de prestation,* [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/types-de-prestations/prestations-pour-un-couple-forme-de-deux-hommes

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020h). « Simulateur de calcul de prestations », dans *À propos du régime*, [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/simulateur-de-calcul-de-prestations

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (Page consultée le 10 mars 2020i). « Tableau des prestations », dans *À propos du régime,* [en ligne], https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/tableau-des-prestations

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (2017). *Régime québécois d'assurance parentale : à conserver*, [en ligne], Québec, Régime québécois d'assurance parentale, https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/RQAP_Brochure_fr.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale, RLRQ A29.011, r. 2.

REHEL, Erin M. (2016). « Quand papa reste lui aussi à la maison : congé de paternité, genre et parentalité », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 81-86, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

REIMER, Thordis, *et al*. (2019). "Germany", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Germany_2019_0824.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

RÉSEAU POUR UN QUÉBEC FAMILLE (2016). *Avis : Secrétariat à la condition féminine*, [en ligne], Brossard, Réseau pour un Québec Famille, 6 p., http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/reseau_pour_un_quebec_famille.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

SAINT-JACQUES, Marie-Christine et Sylvie DRAPEAU (2008). « Dans quel type de familles grandiront les enfants québécois en 2020 ? : un examen de la diversité familiale et les défis qui y sont associés », dans Gilles Pronovost, Chantale Dumont et Isabelle Bitaudeau (dir.), *La famille à l'horizon 2020,* Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 101-143.

SALMI, Minna, *et al.* (2019). "Finland", *International Network on Leave Policies & Research*, [en ligne], https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Finland_2019_0824.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 13 mars 2020a). *Heures perdues selon la raison d'absence, données annuelles (x 1 000), [Québec]*, [en ligne], https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410012201&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=2.1&pickMembers%5B2%5D=4.1 Tableau 14-10-0122-01.

STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 13 mars 2020b). *Salaires des employés selon l'industrie, données annuelles,* [en ligne], https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&request_locale=fr Tableau 14-10-0064-01.

STATISTIQUE CANADA (Page consultée le 12 mars 2020). *Absence du travail chez les employés à temps plein selon la géographie, données annuelles, [Québec]*, [en ligne], https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410019001&pickMembers%5B0%5D=2.3&pickMembers%5B1%5D=3.7 Tableau 14-10-0190-01.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 4e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec, 468 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2016). « Le RQAP : des innovations en milieu de travail, mais quelques résistances dans les organisations », dans *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale*, [en ligne], Québec, Conseil de gestion de l'assurance parentale, p. 66-72, http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/RQAP_bilan_10ans.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail; de nouveaux enjeux sociétaux : les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques*, [en ligne], Montréal, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, Université du Québec, 19 p., http://www.campusvirtuel.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-07.pdf (Page consultée le 13 mars 2020). Note de recherche 2003-7.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Andrea DOUCET et Lindsey MCKAY (2015). *Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord*, [en ligne], Centre de recherche sur les innovations sociales, 46 p., « Les Cahiers du CRISES, collection Études théoriques », no ET1501, https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/10/CRISES_ET1501.pdf (Page consultée le 12 mars 2020).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Nadia LAZZARI DODELER (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*, Québec, 150 p.

csf.gouv.qc.ca

Conseil du statut de la femme
Québec