

CHAPITRE 3

REVENU, TRAVAIL ET AUTRES CONSIDÉRATIONS ÉCONOMIQUES

Le premier de deux articles tirés d'une étude récente dirigée par Guy Lacroix s'attarde aux facteurs qui influencent le comportement des prestataires dans leur décision de prendre des prestations du RQAP et dans la durée de celles-ci. Le second article jette un regard plus large sur les effets observés du Régime, notamment sur la natalité, sur les couples à faible revenu, ainsi que sur les revenus d'emploi. Les chercheuses Andrea Doucet, Lindsey McKay et Sophie Mathieu comparent quant à elles les régimes parentaux du Canada et du Québec en s'attardant particulièrement à leur accessibilité aux nouveaux parents à faible revenu. Pour conclure ce chapitre, Diane-Gabrielle Tremblay cible plus précisément les milieux de travail et met en lumière les résistances dont les nouveaux parents peuvent encore faire les frais.

3.1

LES EFFETS DU RQAP SUR LA FÉCONDITÉ, LA SITUATION ÉCONOMIQUE DES PARENTS ET LES CONGÉS PARENTAUX

PAR GUY LACROIX, NICHOLAS-JAMES CLAVET
ET NICOLAS CORNEAU-TREMBLAY

INTRODUCTION

Avec l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006, le gouvernement québécois a transformé les contraintes économiques auxquelles faisaient face les ménages désirant avoir un enfant. Par comparaison au Régime d'assurance-emploi, le RQAP a facilité l'accès aux congés parentaux tout en bonifiant la compensation financière. Cela a pu avoir des effets directs et indirects sur plusieurs facettes du comportement des futurs parents. Ainsi, la plus grande accessibilité a pu se traduire par une prise de congé accrue et des congés plus longs. En revanche, des congés plus longs peuvent compromettre dans une certaine mesure les revenus de travail subséquents aux congés en raison d'un ralentissement de la progression dans l'entreprise ou de l'évolution de la carrière. Par ailleurs, une compensation accrue peut également avoir des effets sur la fécondité en incitant certains ménages à avoir un enfant additionnel ou à devancer l'arrivée de celui-ci. Enfin, le plafonnement de la compensation financière rend le Régime moins attrayant pour les individus ayant des revenus élevés. On peut donc s'attendre, *a priori*, à ce que l'effet du programme soit plus faible pour ces derniers.

Bien que le RQAP constitue un changement important par rapport au régime d'assurance-emploi, il est impossible de prédire l'ampleur et le sens de ses effets sur le comportement des parents. Seule une analyse fondée sur des données de qualité permet de le faire. Dans cet article, nous nous intéressons à deux volets importants des effets du RQAP. Le premier concerne le revenu des parents et la fécondité des ménages. Le second s'intéresse à la prise de congés parentaux et à la durée de ceux-ci. Chacun des volets est abordé dans une perspective comparative. Dans le premier cas, nous comparons les parents de cohortes ayant bénéficié du RQAP à ceux de cohortes précédant son instauration et donc qui n'y ont pas été exposés. Dans le second cas, l'analyse porte sur une comparaison entre les parents québécois et ceux des autres provinces canadiennes.

Chacun des volets repose sur une source de données distincte. Ainsi, l'analyse des revenus et de la fécondité est fondée sur la *base de données de Revenu Québec* (RQ). Celle-ci regroupe l'ensemble des contribuables québécois et contient de l'information détaillée sur certains éléments de leurs déclarations de revenus. Elle permet de dresser un tableau fidèle de l'évolution du revenu des parents québécois avant et après l'instauration du RQAP. Cette base de données permet également d'étudier l'évolution de la fécondité, puisque les naissances sont colligées dans

les déclarations des revenus. Cependant, les données de RQ ne contiennent aucune information sur l'utilisation et la durée des congés parentaux. L'étude des effets du RQAP sur les congés parentaux repose ainsi sur les données de *l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi* (ECAE) de Statistique Canada. Cette enquête contient des données précises et détaillées sur l'utilisation des congés parentaux et la durée de ceux-ci pour la période de 2002 à 2013.

L'article est divisé en trois sections. La première s'intéresse à l'effet du RQAP sur la fécondité des familles québécoises. La seconde aborde l'effet du Régime sur le revenu des parents. Enfin, la dernière section présente les effets du Régime sur la prise et la durée des congés parentaux.

LES EFFETS SUR LA FÉCONDITÉ

La fécondité des femmes est mesurée par la probabilité qu'une femme ait un enfant à une année quelconque de 2004 à 2012. L'effet du RQAP est évalué en comparant la fécondité des femmes ayant été exposées au Régime (2006 à 2012) à celles n'y ayant pas été exposées (2004 et 2005).

La probabilité qu'une femme ait un enfant est modélisée en tenant compte de l'âge de celle-ci, de son revenu et de sa cohorte de naissance. On suppose implicitement que les variations de la fécondité qui ne sont pas expliquées par ces variables proviennent de la mise en place du RQAP. Le tableau 1 ci-après présente la probabilité nette relative à 2004 d'observer une naissance à chacune des années de 2005 à 2012 pour l'ensemble des femmes âgées de 20 à 40 ans inclusivement¹. Trois mesures de fécondité sont analysées dans le tableau. La première colonne est fondée sur toutes les observations, indépendamment du nombre d'enfants dans les ménages au moment d'observer une naissance. La deuxième colonne se rapporte à la première naissance dans le ménage. L'échantillon est alors limité aux femmes qui n'avaient pas d'enfant à charge durant l'année fiscale qui précède l'année en cours. Enfin, la troisième

colonne rapporte les résultats basés sur l'ensemble des naissances subséquentes aux premières naissances. La première colonne constitue par construction une moyenne pondérée des deux dernières.

TABLEAU 1
PROBABILITÉ D'OBSERVER UNE NAISSANCE, RQ

ANNÉE	ENSEMBLE DES ENFANTS	PREMIER ENFANT	ENFANTS SUBSÉQUENTS
2005	0,000	0,000	0,005***
2006	0,003***	0,000	0,015***
2007	0,013***	0,011***	0,028***
2008	0,008***	0,005***	0,029***
2009	0,007***	0,004***	0,031***
2010	0,006***	0,003***	0,032***
2011	0,005***	0,001	0,037***
2012	0,003***	0,001	0,036***
OBSERVATIONS	5 880 157	3 165 987	2 714 170

* p-value ≤ 0,10; ** p-value ≤ 0,05; *** p-value ≤ 0,01.

La première colonne du tableau montre que, comparative-ment à 2004, les naissances ont été plus nombreuses dans les années qui ont suivi l'instauration du RQAP. En effet, la probabilité pour une femme de donner naissance augmente à partir de 2006, puis atteint un maximum en 2007. Elle décroît constamment par la suite, mais reste tout de même supérieure en 2012 à son niveau de 2004. Si l'on en croit ces paramètres, la probabilité nette d'observer une naissance en 2012 est de 0,3 point de pourcentage plus élevée qu'en 2004, ce qui représente approximativement 2 205 naissances additionnelles². La deuxième colonne du tableau montre que la probabilité d'observer une « première naissance » est plus élevée de 2007 à 2010 qu'en 2004, bien que l'effet décroisse dans le temps. À partir de 2011, on ne note plus d'effet. En fait, si l'on en croit les paramètres de la troisième colonne, il semble que le RQAP a plutôt eu un effet sur les familles qui comptaient déjà un premier enfant. L'effet croît de 2005 à 2007 et demeure relativement constant durant la période de 2007 à 2012.

1 - L'analyse statistique tient compte de 20 variables dichotomiques pour l'âge, 27 pour les cohortes de naissances et 85 pour les centiles de revenu. Dans ce qui suit, on définit un effet net comme étant une variation purgée de l'effet de ces variables.

2 - Les 5 880 157 observations correspondent à environ 735 000 femmes annuellement. Le paramètre de 2012 nous permet alors de déduire qu'il y a « environ » $735\,000 \times 0,003$ naissances supplémentaires en 2012 par comparaison à 2004, toutes choses étant égales.

LES EFFETS SUR LES REVENUS DES PARENTS

Les effets du RQAP sur les principales variables économiques sont mesurés en comparant l'évolution du revenu de parents ayant eu un enfant en 2005 à celle de la cohorte de parents ayant eu un enfant en 2006. Le but de l'analyse est de comparer un groupe de parents ayant été exposé au RQAP à un groupe semblable de parents n'y ayant pas été exposé. Comme il est souvent difficile de prévoir le moment de la conception d'un enfant, il est raisonnable de croire que ces deux cohortes se différencient essentiellement par l'accès ou non au RQAP.

Les effets du RQAP sur les principales variables économiques sont synthétisés dans les tableaux 2 et 3³. Le tableau 2 est scindé en deux, chaque partie se focalisant sur les hommes et les femmes, respectivement. La première colonne indique le nombre d'années depuis la naissance de l'enfant. Ainsi, la ligne « 0 » correspond à l'année de naissance de l'enfant, la ligne « 1 » à l'année suivante et, enfin, les lignes « 2 à 5 » correspondent à l'ensemble des années 2 à 5 depuis la naissance de l'enfant. Les analyses du tableau 2 portent sur le logarithme des différentes variables économiques et omettent les valeurs nulles⁴. Les paramètres s'interprètent donc comme des effets à la marge intensive, c'est-à-dire conditionnellement à ce que la variable à laquelle ils se rapportent soit positive. Par exemple, l'effet à la marge intensive sur le revenu de travail représente les variations dans le revenu de travail conditionnellement à avoir un revenu de travail supérieur à zéro à chacune des années.

Les paramètres du tableau 2 correspondent à des effets différenciés entre les cohortes 2006 et 2005 et entre l'année indiquée dans la première colonne et l'année qui précède la naissance de leur enfant. Par exemple, le paramètre -0,039, associé à l'année « 0 » du revenu de travail des hommes, indique que les hommes de la cohorte 2006 connaissent une baisse moyenne de revenu de 3 % plus élevée que ceux de la cohorte 2005 par rapport à l'année qui précède la naissance de l'enfant. Cette diminution s'explique par une utilisation plus importante des congés parentaux par les hommes de la cohorte 2006 que par ceux de la cohorte 2005. En revanche, les paramètres associés aux lignes

« 1 » et « 2 à 5 » montrent qu'il n'y a pas de différence entre les hommes des deux cohortes dans les années subséquentes, puisqu'aucun des deux paramètres n'est statistiquement significatif.

TABLEAU 2 – EFFETS NETS DU RQAP, VARIABLES ÉCONOMIQUES EN LOGARITHME, RQ

HOMMES SALARIÉS EN COUPLE				
ANNÉES DEPUIS LA NAISSANCE	REVENU DE TRAVAIL	IMPÔT	ASSURANCE-EMPLOI	AIDE SOCIALE
0	-0,039***	-0,165***		0,013
1	0,002	-0,149***		0,037
2 à 5	0,004	-0,165***	0,010	0,039
OBSERVATIONS	2 406 048	2 401 953	258 432	217 984

FEMMES SALARIÉES EN COUPLE				
ANNÉES DEPUIS LA NAISSANCE	REVENU DE TRAVAIL	IMPÔT	ASSURANCE-EMPLOI	AIDE SOCIALE
0	-0,064***	0,192***		-0,045
1	0,035***	0,082***		-0,002
2 à 5	0,020***	-0,043***	0,031**	0,060
OBSERVATIONS	2 323 752	2 384 601	237 508	218 822

* value $\leq 0,10$; ** p-value $\leq 0,05$; *** p-value $\leq 0,01$.

Les analyses statistiques prennent en compte des variables dichotomiques d'âge et une variable de tendance temporelle.

Le tableau 2 montre par ailleurs que les hommes de la cohorte 2006 connaissent une baisse marquée des impôts payés durant les trois périodes présentées dans le tableau quant aux hommes de la cohorte 2005 et par rapport à l'année précédant la naissance de l'enfant. Ce résultat est quelque peu contre-intuitif, car on n'observe pas de baisse équivalente du revenu de travail durant ces périodes. Il faut toutefois rappeler que les seuils des paliers d'imposition ont augmenté de façon marquée en 2008. Cette modification a eu pour effet de réduire de manière générale l'impôt payé par les contribuables. Les hommes de la cohorte 2006 y ont donc été exposés plus longuement que ceux de la cohorte 2005. De plus, certains hommes de la cohorte 2006 ont pu prendre leur congé parental en 2007, diminuant ainsi leur revenu imposable pour cette même année fiscale. Enfin, le tableau indique qu'il n'y a aucune différence eu égard au montant des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale entre les hommes des deux cohortes.

Chez les femmes, les effets du RQAP sont plus marqués, comme on doit s’y attendre. Ainsi, les femmes de la cohorte 2006 subissent une baisse de revenu plus élevée de 6 % par rapport à celles de la cohorte 2005 au cours de l’année de la naissance de l’enfant. Cette baisse est cohérente avec une durée de congé parental plus longue chez les femmes de la cohorte 2006 que chez les femmes de la cohorte 2005. De plus, cette baisse est entièrement compensée par la suite, car les femmes de la cohorte 2006 bénéficient d’une hausse relative de revenu de 3,5 % au cours de l’année suivant la naissance de l’enfant, puis d’environ 2 % en moyenne pour chacune des quatre années suivantes. Tout comme pour les hommes, les variations relatives dans les versements d’impôt sont relativement élevées et quelque peu contre-intuitives. Ainsi, les femmes de la cohorte 2006 paient plus d’impôt que celles de la cohorte 2005 au cours de l’année de naissance de l’enfant, bien que leur revenu relatif diminue de plus de 6 points de pourcentage. Cela est assurément dû au fait que les femmes de la cohorte 2006 reçoivent des prestations de congé de maternité plus élevées. Au cours des années subséquentes, elles gagnent davantage, mais paient soit plus, soit moins d’impôt, selon la période considérée. Tout comme pour les hommes, les femmes de la cohorte 2006 ont été davantage exposées à la baisse d’impôt décrétée pour l’année fiscale 2008. Cela peut expliquer pourquoi elles semblent payer moins d’impôt au cours des années 2 à 5 qui ont suivi la naissance de leur enfant, et ce, en dépit du fait qu’elles gagnent plus que les femmes de la cohorte 2005 au cours de ces mêmes années. Enfin, on n’observe aucune différence dans le montant moyen des prestations de l’aide sociale, bien que les prestations d’assurance-emploi semblent être légèrement supérieures en moyenne.

Le tableau 3 est structuré de façon comparable au tableau 2, sauf que cette fois les variables d’intérêt sont exprimées en valeurs dichotomiques⁵. Les valeurs nulles sont cette fois-ci prises en compte dans les analyses. C’est pourquoi le nombre d’observations y est beaucoup plus grand que dans le tableau 2. Comme on doit s’y attendre, les résultats de ce tableau sont relativement conformes à ceux du tableau précédent. Ainsi, les hommes de la cohorte 2006 ne sont pas moins susceptibles de travailler que ceux de

la cohorte 2005 (avoir obtenu un revenu de travail), bien qu’ils soient marginalement moins nombreux à payer de l’impôt pour chacune des années considérées. Par ailleurs, ils sont légèrement plus susceptibles de recevoir des prestations d’assurance-emploi, mais moins susceptibles de recevoir des prestations d’aide sociale. Ces effets, bien que statistiquement significatifs, sont de faible amplitude. Chez les femmes, les résultats présentés dans les deux tableaux sont relativement cohérents. Il est intéressant de noter que les femmes de la cohorte 2006 perçoivent des prestations d’assurance-emploi plus élevées que celles de la cohorte 2005, bien qu’il soit moins probable qu’elles en reçoivent. Cela est vraisemblablement lié au fait que la probabilité qu’elles occupent un emploi est plus grande (tableau 3) et qu’elles touchent un salaire légèrement supérieur (tableau 2).

TABLEAU 3 – EFFETS NETS DU RQAP, VARIABLES ÉCONOMIQUES EXPRIMÉES EN INDICATEURS DICHOTOMIQUES (O/N), RQ

HOMMES SALARIÉS EN COUPLE				
ANNÉES DEPUIS LA NAISSANCE	REVENU DE TRAVAIL	IMPÔT	ASSURANCE-EMPLOI	AIDE SOCIALE
0	0,001	-0,015***		-0,003***
1	0,003	-0,018***		-0,002
2 à 5	0,000	-0,016***	0,006***	-0,001
OBSERVATIONS	2 554 339	2 564 191	2 339 036	2554 339

FEMMES SALARIÉES EN COUPLE				
ANNÉES DEPUIS LA NAISSANCE	REVENU DE TRAVAIL	IMPÔT	ASSURANCE-EMPLOI	AIDE SOCIALE
0	-0,040***	0,020***		-0,001
1	0,016***	-0,016***		-0,001
2 à 5	0,008***	-0,001***	-0,005**	0,000
OBSERVATIONS	2 599 981	2 606 887	2 378 791	2599 981

* p-value ≤ 0,10; ** p-value ≤ 0,05; *** p-value ≤ 0,01.

Les régressions prennent en compte des variables dichotomiques d’âge et une variable de tendance temporelle.

3 - Le tableau se limite aux hommes et aux femmes salariés en couple. Par souci de concision, les résultats pour les autres groupes (travailleurs autonomes, travailleurs mixtes, célibataires, etc.) ne sont pas présentés dans ce document, mais peuvent être obtenus des auteurs.

4 - L’utilisation du logarithme des variables économiques permet d’interpréter les coefficients comme des variations en pourcentage.

5 - Ainsi, un revenu de travail positif est assimilé au fait de travailler. De la même manière, des prestations ou des versements positifs sont convertis en variable binaire (0 = « Non » > 0 = « Oui »).

Les paramètres des tableaux 2 et 3 représentent l'effet moyen du RQAP sur les variables économiques exprimées en logarithme et en indicateurs discrets. Le tableau 4 présente plutôt l'effet du RQAP (comparaison entre les cohortes 2005 et 2006) sur le décile du revenu de travail (en logarithme) de deux à cinq ans après la naissance de l'enfant. Selon le tableau, les hommes de la cohorte 2006 ne bénéficient pas de revenu de travail supérieur à ceux de la cohorte de 2005, peu importe le décile de revenu considéré. Chez les femmes, le RQAP semble avoir eu un effet positif de 1 % à 2,6 %, selon le décile de revenu. Ce sont les femmes du 2^e et du 3^e décile de revenu de travail de 2006 qui semblent avoir bénéficié le plus du RQAP avec un revenu de travail respectivement de 2,4 % et de 2,6 % supérieur à celui des femmes de 2005 pour ces mêmes déciles. Pour les déciles suivants, l'effet diminue progressivement pour atteindre 1 % au 7^e décile. L'effet est faible et non statistiquement significatif pour les déciles des extrémités de la distribution (1^{er}, 8^e et 9^e déciles). En somme, une partie importante (6 déciles sur 9) des femmes ayant donné naissance à un enfant en 2006 semblent avoir bénéficié d'un revenu de travail supérieur à celles ayant donné naissance à un enfant en 2005. L'effet est plus marqué pour les déciles inférieurs, ce qui révèle un effet redistributif intéressant du RQAP. Ces résultats sont cohérents avec ceux des tableaux précédents.

TABLEAU 4 – EFFETS DU RQAP SUR LE DÉCILE DE REVENU

DÉCILE	HOMMES	FEMMES
1	0,008	0,010
2	-0,003	0,024***
3	0,001	0,026***
4	0,001	0,023***
5	0,005	0,019***
6	0,006*	0,016***
7	-0,001	0,010***
8	-0,001	0,005
9	0,000	0,006
OBSERVATIONS	2 406 048	2 323 752

* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

*** p-value ≤ 0,01.

LES EFFETS SUR L'UTILISATION DES CONGÉS PARENTAUX PAR LES PARENTS À FAIBLE REVENU

Le tableau 5 présente les résultats issus des données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada. L'analyse compare les parents québécois ayant donné naissance, avant et après le Régime, aux parents des autres provinces canadiennes pour la même période.

À la lecture du tableau 5, on constate que ce sont principalement les mères avec un revenu familial faible qui ont été les plus incitées à demander un congé parental. En effet, la proportion de mères ayant un revenu familial inférieur à 20 000 \$ et bénéficiant d'un congé parental a augmenté de plus de 20 points de pourcentage à la suite de l'instauration du RQAP. À l'opposé, les mères disposant d'un revenu familial supérieur à 60 000 \$ n'ont pas modifié leur comportement. La plus grande admissibilité du RQAP par comparaison à l'assurance-emploi a donc été bénéfique pour les femmes se situant dans les tranches inférieures de revenus. Par ailleurs, seules les mères dont le revenu

TABLEAU 5 – EFFETS NETS DU RQAP SUR LES CONGÉS PARENTAUX, SELON LE NIVEAU DE REVENU

CATÉGORIE DE REVENU	MÈRES		PÈRES	
	PARTICIPATION	DURÉE	PARTICIPATION	DURÉE
Moins de 20 000 \$	0,230***	-1,269	0,302***	2,478**
Entre 20 000 \$ et 40 000 \$	0,132***	7,622***	0,461***	3,200***
Entre 40 000 \$ et 60 000 \$	0,105***	3,589	0,599***	4,010***
Plus de 60 000 \$	-0,010	-5,720*	0,649***	4,054***

* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

*** p-value ≤ 0,01.

familial oscille entre 20 000 \$ et 40 000 \$ se sont prévaluées d'un congé plus long. Celles dont le revenu excède 60 000 \$ ont vu la durée de leur congé diminuer à la suite de l'instauration du RQAP. Il est possible que ces mères se soient prévaluées du régime particulier qui prévoit un congé moindre que le régime de base.

La proportion de pères qui font une demande de congé parental, ainsi que la durée de celui-ci, semble augmenter avec le niveau de revenu familial. Il est possible que les prestations plus généreuses du RQAP réduisent suffisamment la perte de revenu associée à la diminution des heures travaillées pour davantage inciter les parents à prendre un congé parental. Autrement dit, nos résultats suggèrent que la perte de revenu de travail des parents, occasionnée par le congé parental, est assumée collectivement par l'entremise des contributions au RQAP.

CONCLUSION

Notre analyse des données tirées de fichiers de Revenu Québec montre que l'introduction du RQAP a eu un effet positif et modeste, mais statistiquement significatif, sur la fécondité des mères québécoises, bien que celui-ci ait tendance à s'estomper avec le temps lorsqu'il s'agit d'une

première naissance. L'effet est toutefois constant jusqu'en 2012 pour les familles qui comptaient déjà un premier enfant. Ces mêmes données montrent que les pères qui se prévalent d'un congé parental subissent une perte de revenu de travail d'environ 3 % au cours de l'année de naissance de leur enfant par rapport aux pères qui ont eu un enfant avant l'instauration du RQAP. Heureusement, cette perte de revenu n'est pas observable dans les années subséquentes. Les mères, quant à elles, accusent une perte relative de revenu de plus de 6 % au cours de l'année de naissance de leur enfant. Toutefois, la perte est entièrement compensée par des gains relatifs d'environ 3 % au cours des cinq années suivantes. Finalement, les mères qui ont donné naissance en 2006 ont des revenus supérieurs à celles qui ont donné naissance en 2005 lorsque l'on considère les revenus totaux au cours des cinq années suivant une naissance.

Nos résultats montrent par ailleurs que les mères qui ont donné naissance après l'instauration du RQAP, et dont le revenu se situait entre le 20^e et le 70^e percentile, ont des revenus supérieurs d'environ 2 % à celles qui ont donné naissance tout juste avant son instauration. Ce résultat confirme que les mères qui ont bénéficié du RQAP gagnent légèrement plus et montre aussi que ces gains profitent à la majorité des mères.

LE COMPORTEMENT DES PRESTATAIRES DU RQAP

PAR GUY LACROIX, NICHOLAS-JAMES CLAVET
ET NICOLAS CORNEAU-TREMBLAY

INTRODUCTION

La mise en place en 2006 du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a profondément modifié les prestations de congé parental au Québec. Par comparaison au Régime d'assurance-emploi, le RQAP a facilité l'accès aux congés parentaux tout en bonifiant la compensation financière. Le RQAP offre le choix entre deux options, le régime de base ou le régime particulier. Ces régimes diffèrent quant à la durée maximale du congé offert et quant au pourcentage de remplacement du revenu. Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte. Par ailleurs, le Régime prévoit un revenu maximal assurable qui est pris en compte dans le calcul du montant des prestations. La générosité accrue du RQAP est susceptible d'avoir influencé le comportement des parents québécois eu égard à la prise de congés et à la durée de ceux-ci. Par ailleurs, le plafonnement des prestations risque d'influencer différemment les parents selon que leurs revenus sont élevés ou faibles.

Dans cet article, nous poursuivons trois objectifs. Le premier consiste à établir l'effet du RQAP sur la prise de congés parentaux en comparant le comportement des parents québécois à ceux des parents des autres provinces canadiennes dans une perspective temporelle, c'est-à-dire en analysant leurs comportements respectifs avant et après la mise en place du RQAP. À cette fin, nous utilisons les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de 2002 à 2013. Cette enquête provient de Statistique Canada et s'intéresse à l'utilisation des congés parentaux par les nouveaux parents. Le deuxième objectif poursuivi concerne l'effet du RQAP sur le choix du type de régime (particulier ou de base). Dans ce cas, l'analyse repose sur une base de données provenant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

Celle-ci regroupe les données administratives concernant tous les prestataires du RQAP pour les années 2006 à 2012, inclusivement. Enfin, le troisième objectif poursuivi porte sur la durée des congés parentaux. Les déterminants des congés sont analysés à la lumière des données de l'ECAE et de celles du MTESS.

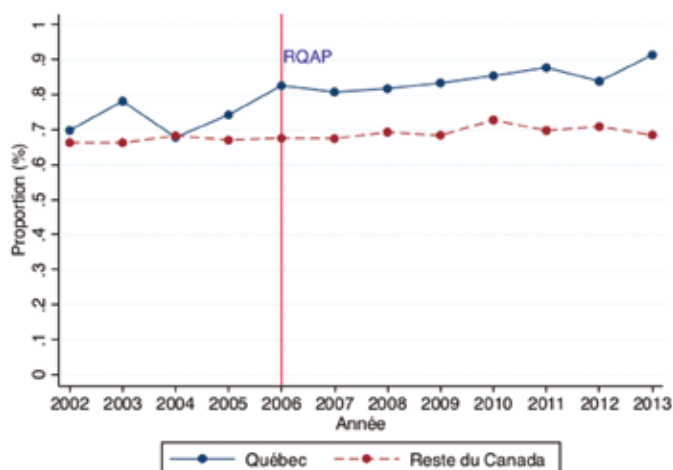
Il importe de souligner qu'une première analyse détaillée des effets du RQAP a déjà fait l'objet d'une publication (Patnaik, 2016). Dans cet article, l'auteure utilise la même base de données (ECAE) et la même approche comparative que celles utilisées ici. Tout comme nous, elle s'intéresse à la prise de congés parentaux et à la durée de ceux-ci en comparant le Québec au reste du Canada. Notre analyse se distingue toutefois par le fait qu'elle couvre une période plus longue et que l'approche statistique est légèrement plus élaborée. Dans l'ensemble, les résultats de l'étude de Patnaik (2016) sont semblables aux nôtres en dépit de ces différences méthodologiques.

L'article qui suit se divise en quatre parties. La première s'intéresse à la prise de congés parentaux. La deuxième partie porte sur le choix du type de régime. La durée des congés parentaux est abordée dans la troisième partie. Enfin, nous concluons dans la quatrième partie.

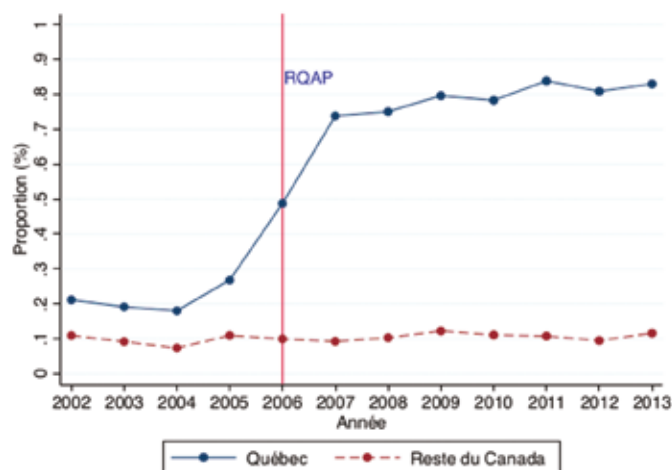
PRISE DE CONGÉ

La figure 1 ci-après illustre l'évolution de l'utilisation des congés parentaux au Québec et ailleurs au Canada au cours de la période 2002-2013. Les nouvelles mères sont présentées dans la figure 1 (a), tandis que les nouveaux pères sont présentés dans la figure 1 (b). La lecture des figures suggère que l'instauration du RQAP a eu des effets indéniables sur la prise de congés parentaux, et cela, autant pour les mères que pour les pères québécois.

FIGURE 1 – ÉVOLUTION DE L'UTILISATION DES CONGÉS PARENTAUX DES NOUVEAUX PARENTS, 2002-2013, ECAE (EN %)



(a) Proportion de mères demandant un congé parental



(b) Proportion de pères demandant un congé parental

Bien que les différences observées dans la figure 1 soient impressionnantes, elles ne tiennent cependant pas compte d'autres variables qui auraient pu influencer différemment l'évolution de la prise de congé entre les deux régions géographiques dans le temps. Le tableau 1 ci-après rapporte les effets nets du RQAP. Ces effets nets sont calculés en retirant l'influence de variables confondantes potentielles¹. Ils s'interprètent donc comme l'effet de l'instauration du RQAP sur la prise de congé parental au Québec par rapport au reste du Canada.

La première colonne du tableau 1 rapporte les résultats pour les nouvelles mères. Plus la p-value est faible, plus le résultat est statistiquement significatif. On constate que, comparativement aux mères du reste du Canada, les mères québécoises ont accru leurs demandes de prestation à partir de 2007. Selon l'année, la proportion de mères québécoises effectuant une demande de prestation est de 11,9 à 16,9 points de pourcentage plus élevée par rapport à 2002. Cet effet peut être expliqué par les critères d'éligibilité moins contraignants du RQAP, rendant ainsi admissible une proportion plus importante de nouvelles mères. Les prestations du RQAP, plus généreuses que celles de l'assurance-emploi, pourraient également avoir incité plus de mères à effectuer une demande de prestations. L'effet semble relativement stable dans le

temps. Ces résultats sont visibles dans la figure 1, dans laquelle on constate qu'à partir de 2006 les mères québécoises se distinguent nettement de celles du reste du Canada. Nos résultats sont très semblables à ceux trouvés par Patnaik (2016) qui trouve un effet moyen d'environ 12 points de pourcentage.

TABEAU 1 – EFFETS NETS DU RQAP SUR L'UTILISATION DES CONGÉS PARENTAUX, ECAE

ANNÉE	MÈRES	PÈRES
2003	0,003	0,013
2004	-0,021	0,049
2005	0,093*	0,102*
2006	0,080	0,327***
2007	0,119***	0,552***
2008	0,131***	0,589***
2009	0,128***	0,580***
2010	0,142***	0,635***
2011	0,124**	0,663***
2012	0,119**	0,646***
2013	0,169***	0,629***

* p-value ≤ 0,10; ** p-value ≤ 0,05; *** p-value ≤ 0,01.

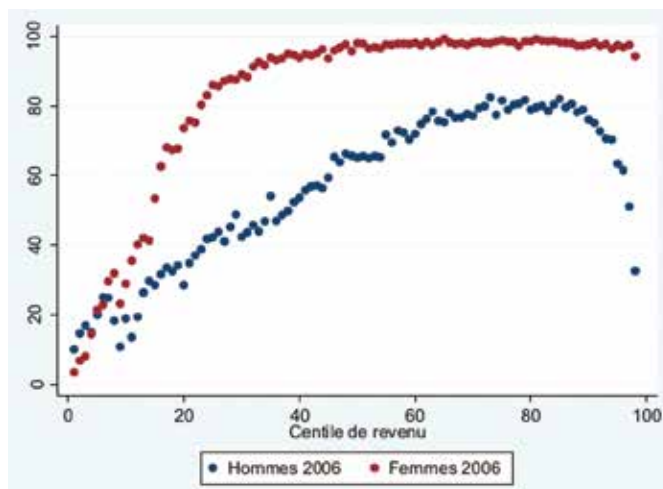
1 - Les variables confondantes considérées sont : l'âge de la mère, l'âge du partenaire, l'état matrimonial, le statut d'immigration, la taille de la famille, le nombre d'enfants du ménage par tranche d'âge, le revenu familial, la scolarité de la mère et celle du partenaire.

Dans la colonne 2 du tableau 1 sont reportés les effets du Régime sur la demande de prestation des nouveaux pères. L'effet du Régime est manifeste dès 2006, avec une hausse d'environ 32 points de pourcentage, et croît jusqu'à plus de 60 points de pourcentage pour les années 2012 et 2013 par rapport à 2002. Cette hausse importante est aussi très apparente dans la figure 1, où l'on voit que la proportion de pères québécois effectuant une demande de prestation s'éloigne considérablement de celle des pères du reste du Canada, laquelle ne varie presque pas durant la période observée. La définition du modèle plus contraignante utilisée par Patnaik (2016) l'amène à conclure que l'effet moyen sur la période de 2006 à 2010 est d'environ 53 points de pourcentage. Nos résultats montrent plutôt que l'écart a crû dans le temps et ne semble pas s'estomper.

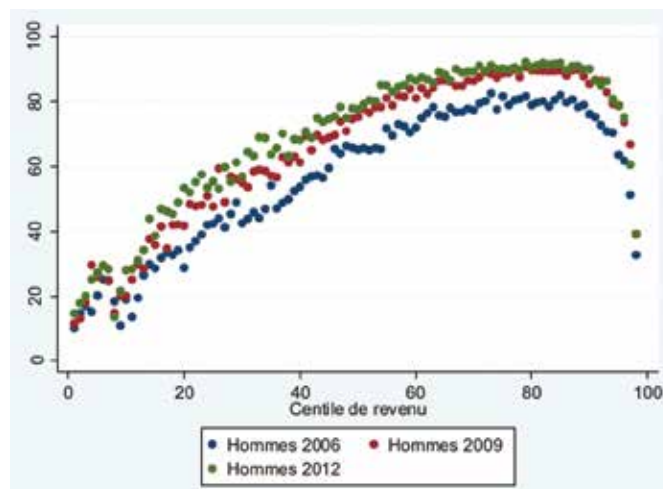
Tel que nous le mentionnons dans l'introduction, le RQAP prévoit un revenu maximal assurable qui est pris en compte dans le calcul du montant des prestations. Ce plafonnement des prestations est susceptible d'influencer différemment les parents selon que leurs revenus sont élevés ou faibles.

Dans ce qui suit, nous utilisons les données du MTESS pour étudier la relation entre le revenu et la prise de congé. L'analyse porte sur la période de 2006 à 2012 durant laquelle le RQAP était en place au Québec et pour laquelle nous disposons de données administratives. La figure 2 (a) présente la proportion d'individus salariés se prévalant d'un congé parental en 2006 en fonction du centile de revenu de l'année 2005, soit l'année précédant la naissance d'un enfant et à partir de laquelle sont calculées les prestations. Les femmes dont le revenu de 2005 était inférieur au premier quintile sont très peu nombreuses à se prévaloir d'un congé parental². Au-delà de ce seuil, la très grande majorité d'entre elles en bénéficient. Chez les hommes, on observe une relation croissante entre le centile de revenu et la prise d'un congé parental, avec un retournement autour du seuil de 80 %, à partir duquel la prise du congé diminue de façon assez marquée. La figure 2 (b) se focalise sur les hommes et illustre l'évolution de la prise de congé parental dans le temps. On y constate un déplacement marqué vers le haut de 2006 à 2009, et un déplacement moindre de 2009 à 2012.

FIGURE 2 – RELATION BRUTE ENTRE LE CENTILE DE REVENU ET L'UTILISATION DU RQAP, MTESS (EN %)



(a) Hommes et femmes salariés en couple



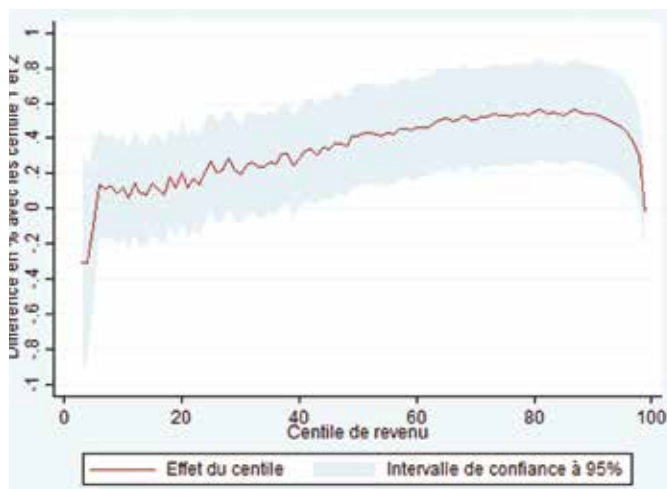
(b) Hommes salariés en couple

La figure 2 suggère l'existence de relations pratiquement non linéaires entre le centile de revenu et la prise de congé parental. Toutefois, ces relations ne prennent pas en compte l'influence d'autres variables qui pourraient leur être sous-jacentes. Il est alors nécessaire de considérer l'influence de ces variables par l'entremise de techniques statistiques. La figure 3 présente les paramètres associés aux centiles 3 à 100 inclusivement. Ces paramètres s'interprètent en fonction des deux premiers centiles. Ainsi, chacun d'eux mesure l'effet marginal de changer d'un centile de revenu sur la probabilité de prendre un congé parental pour ce qui est des individus des deux premiers centiles de revenu. L'analyse tient compte de l'âge du parent et de l'année. Les figures 3 (a) et (b) montrent que, une fois certaines variables confondantes prises en compte, il existe toujours une relation forte entre la prise d'un congé parental et le centile de revenu, bien que la relation soit moins importante que ne le suggère la figure 2. Chez les hommes, les individus des 40 premiers centiles n'ont pas de comportement différent de ceux des 2 premiers centiles, puisque l'intervalle de confiance

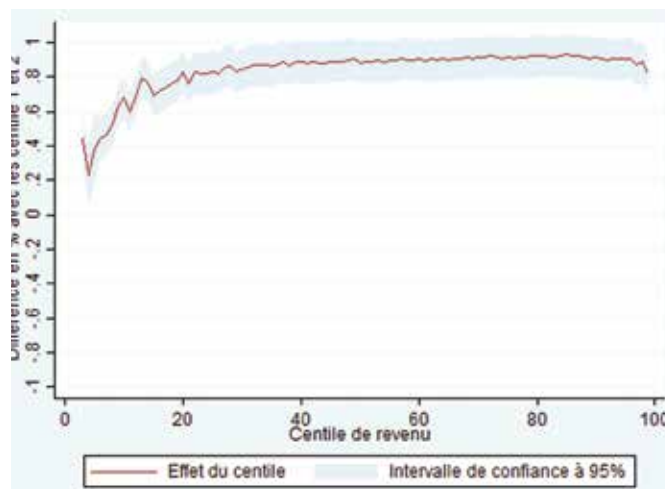
chevauche la valeur zéro. À partir du 40^e centile, toutefois, la probabilité qu'un homme bénéficie d'un congé parental augmente de façon linéaire jusqu'au 90^e percentile, après quoi la prise de congé chute brusquement. Selon la figure 3, toutes les femmes dont le revenu est supérieur au 5^e centile sont plus susceptibles de prendre un congé parental que celles des 2 premiers. La prise de congé augmente systématiquement jusqu'au 20^e centile, après quoi l'écart avec les femmes des 2 premiers centiles se stabilise à environ 90 points de pourcentage.

Bien que non rapportés dans le texte, les paramètres des effets annuels montrent que le déplacement vers le haut observé pour les hommes dans la figure 2 est statistiquement significatif pour chacune des années de 2007 à 2012 par rapport à 2006, mais plafonne à partir de 2010. On observe également un tel déplacement statistiquement significatif vers le haut avec un plafonnement en 2010 pour les femmes, mais de moindre envergure.

FIGURE 3 – RELATION NETTE ENTRE LE CENTILE DE REVENU ET L'UTILISATION RELATIVE DU RQAP, MTESS, (DIFFÉRENCE EN %)



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

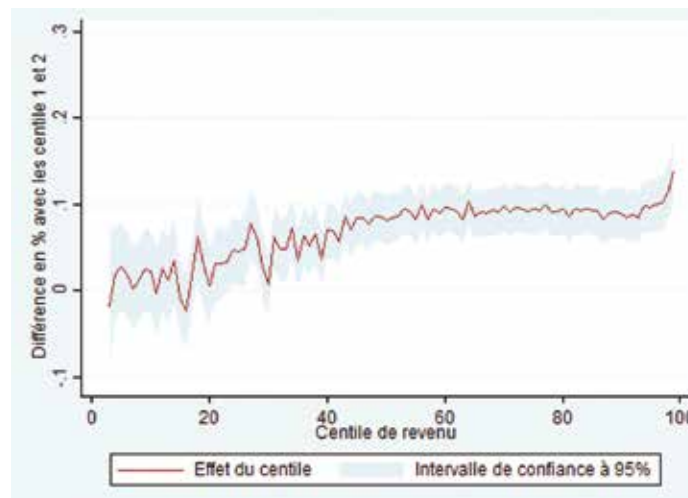
2 - En fait, les individus des cinq premiers centiles ont des revenus trop faibles pour les rendre admissibles au RQAP.

CHOIX DE RÉGIME

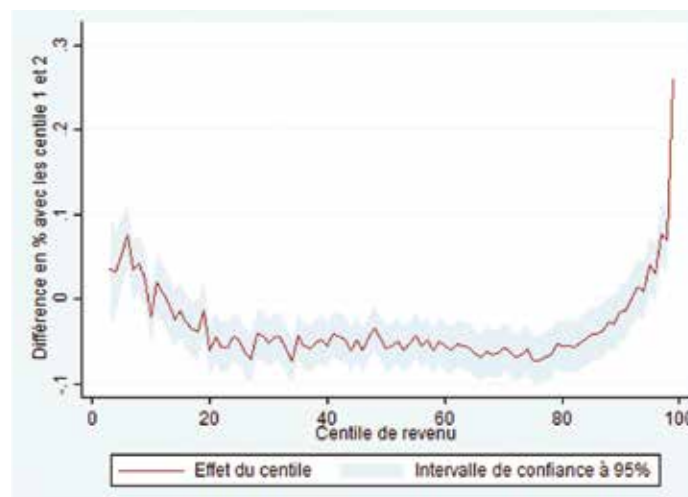
Les résultats qui précèdent font abstraction des types de régimes. On peut répéter l'analyse précédente en se focalisant sur le choix de régime (de base ou particulier³). La figure 4 rapporte les effets des centiles de revenu sur le choix du régime particulier par rapport au régime de base. Les figures 4 (a) et (b) montrent que la préférence pour le régime particulier est liée au centile de revenu. En effet, les hommes dont le revenu se situe au-delà du 20^e centile sont plus susceptibles de préférer le régime particulier que

ceux des 2 premiers centiles. Toutefois, l'écart avec ces derniers n'est d'environ que de 10 points de pourcentage. Chez les femmes, seules celles dont le revenu est inférieur au 10^e centile ou supérieur au 90^e centile favorisent le régime particulier. L'écart avec les femmes des 2 premiers centiles est également d'environ 10 points de pourcentage. On en conclut qu'à mesure que leur revenu augmente les individus ont tendance à favoriser un régime plus court, mais dont les prestations sont plus élevées.

FIGURE 4 – RELATION NETTE ENTRE LE CENTILE DE REVENU ET L'UTILISATION DU RÉGIME PARTICULIER DU RQAP, MTESS (DIFFÉRENCE EN %)



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

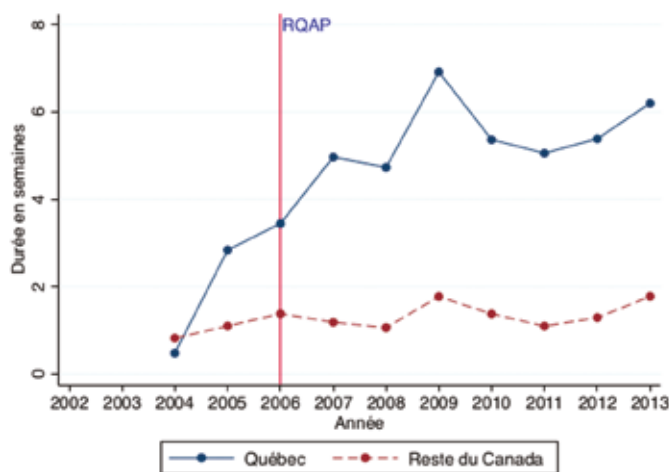
DURÉE DES CONGÉS

La figure 5 est dérivée de l'ECAE et trace l'évolution de la durée des congés parentaux au Québec et ailleurs au Canada. Tout comme pour la prise de congés, la durée de ceux-ci varie considérablement dans le temps et entre les régions géographiques. La lecture de la figure montre que la durée des congés des pères québécois a crû de façon importante avec l'avènement du RQAP et correspond plus ou moins au nombre de semaines réservées par le congé de paternité. Durant cette même période, la durée des congés parentaux des pères des autres provinces canadiennes n'a pas évolué de façon marquée. Chez les mères, l'écart entre la durée moyenne des congés parentaux des Québécoises et celle des autres Canadiennes est demeuré relativement constant, à l'exception de l'année d'instauration du RQAP.

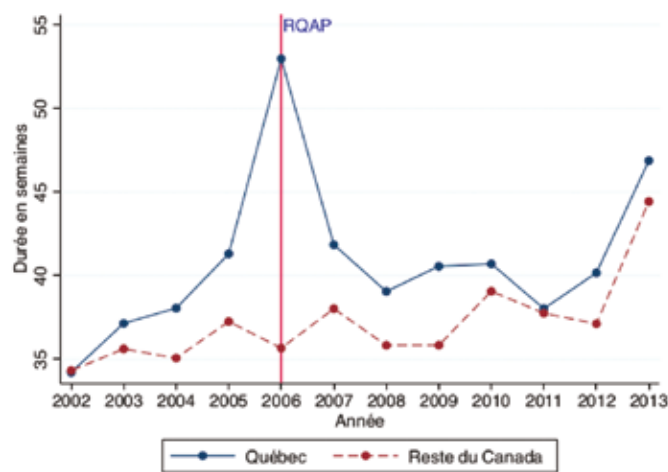
Il importe de nouveau de tenir compte d'autres variables qui ont pu avoir un effet différencié entre le Québec et les autres provinces sur l'évolution de la durée des congés

parentaux. Ces effets nets du RQAP sont rapportés dans le tableau 2. On y voit que l'effet du Régime varie fortement dans le temps. Au cours des trois premières années suivant l'instauration du RQAP, l'écart de durée de congé des mères québécoises par rapport à 2002 était d'environ deux mois plus long que pour les mères du reste du Canada. L'année même de son instauration, les congés ont augmenté de plus de 13 semaines. Cette hausse s'est ensuite lentement résorbée de sorte que, dès 2011, l'effet du RQAP n'était plus statistiquement différent de zéro. Ce phénomène est également visible dans la figure 5 (b), laquelle illustre bien cette convergence des durées entre les mères québécoises et celles du reste du Canada dans le temps. Dans son analyse, Patnaik (2016) n'utilise qu'un effet avant/après le RQAP. Les variations annuelles ne peuvent donc pas être mesurées. Cela l'amène à conclure que le RQAP a eu pour effet de prolonger les congés parentaux des mères québécoises de trois semaines, bien que l'effet qu'elle mesure ne soit pas statistiquement significatif. Nos résultats montrent que les effets ont été plutôt transitoires.

FIGURE 5 – ÉVOLUTION DE LA DURÉE DES CONGÉS PARENTAUX DES NOUVEAUX PARENTS, ECAE, 2002-2013 (EN SEMAINES)



(a) Durée moyenne des congés des pères (échelle de 0 à 5 semaines)



(b) Durée moyenne des congés des mères (échelle de 35 à 55 semaines)

3 - Le choix du régime de base ou particulier est déterminé par le premier parent, habituellement la mère, qui fait sa demande de prestations. Le choix du régime est alors valable pour le couple.

Enfin, la seconde colonne du tableau 2 mesure l'effet estimé du RQAP sur la durée moyenne des congés des nouveaux pères québécois. L'effet est relativement stable, oscillant entre quatre et cinq semaines, selon l'année observée. Il est intéressant de constater que cet effet est très près du nombre de semaines réservées aux nouveaux pères qui est de cinq semaines (ou de trois semaines pour le régime particulier). Cet effet peut également correspondre simplement à la forte hausse du nombre de pères qui prennent un congé par comparaison aux périodes antérieures.

TABEAU 2 – EFFETS NETS DU RQAP SUR LA DURÉE DES CONGÉS PARENTAUX (EN SEMAINES)

ANNÉE	MÈRES	PÈRES
2003	2,3	
2004	2,5	
2005	8,9***	1,8**
2006	13,1***	2,3***
2007	6,8***	4,0***
2008	7,6***	4,5***
2009	6,3**	5,2***
2010	5,2*	4,2***
2011	2,9	4,9***
2012	4,9	3,9***
2013	3,5	4,7***

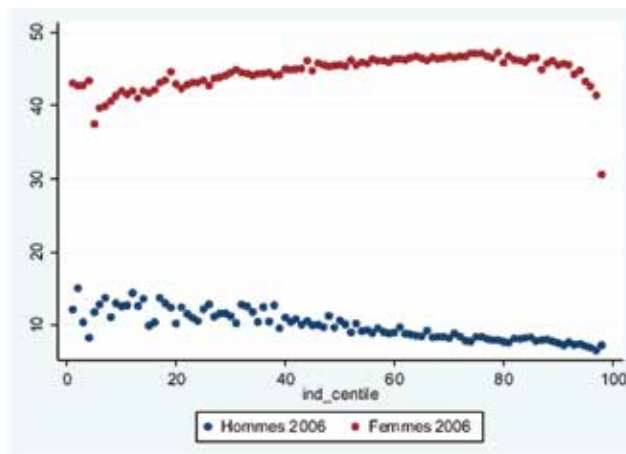
* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

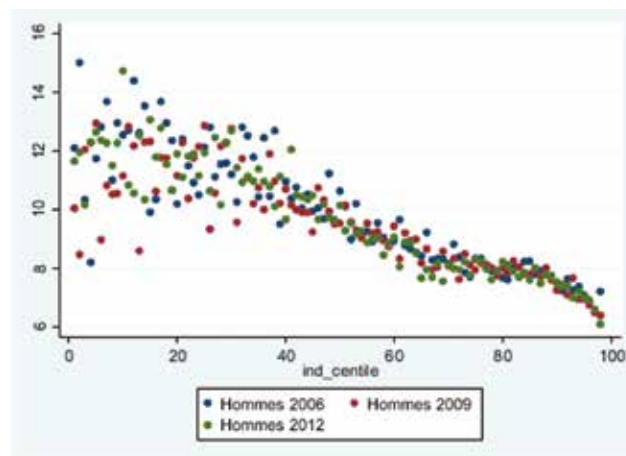
*** p-value ≤ 0,01.

Pour étudier la relation entre la durée des congés et le revenu individuel, nous utilisons les données du MTESS. L'analyse de la durée des congés parentaux procède de la même manière que celle portant sur la prise de congé. Les figures 6 (a) et (b) illustrent la relation entre le centile de revenu de l'année 2005 et la durée des congés parentaux, sans égard au régime de congé. La figure 6 (a) montre que la durée des congés des mères augmente légèrement avec le centile de revenu, mais chute aux environs du 80^e centile. Chez les pères, on constate plutôt une baisse continue de la durée en fonction du centile de revenu. La figure 6 (b) illustre également l'évolution temporelle de la durée des congés pris par les pères. Cette dernière varie considérablement d'une année à l'autre au sein des 40 premiers centiles.

FIGURE 6 – RELATION BRUTE ENTRE LE CENTILE DE REVENU ET LA DURÉE DES CONGÉS PARENTAUX, MTESS (EN SEMAINES)



(a) Hommes et femmes salariés en couple (échelle de 0 à 50 semaines)



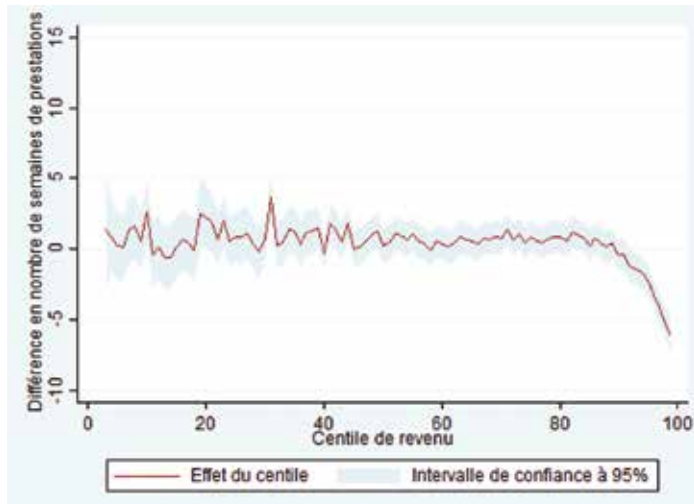
(b) Hommes salariés en couple (échelle de 6 à 16 semaines)

Cependant, il est encore ici nécessaire de retirer l'influence de variables confondantes afin de déterminer précisément la relation entre la durée du congé parental et le centile de revenu. La figure 7 présente les paramètres associés aux centiles 3 à 100 inclusivement. Ces paramètres s'interprètent en fonction des deux premiers centiles. La figure 7 (a) porte sur les hommes et montre que la durée ne varie pas avec les centiles de revenu compris entre 3 et 80. Les hommes dont le revenu se situe au-delà du 80^e centile prennent des congés nettement plus courts que ceux dont le revenu se situe au bas de l'échelle de revenu. Comme l'illustre la figure 7 (b), la durée des congés pris par les femmes est nettement liée au revenu. Ainsi, les femmes dont le revenu est inférieur au 20^e centile ont des congés nettement plus courts que celles des 2 premiers centiles. La durée augmente de façon non linéaire avec le revenu

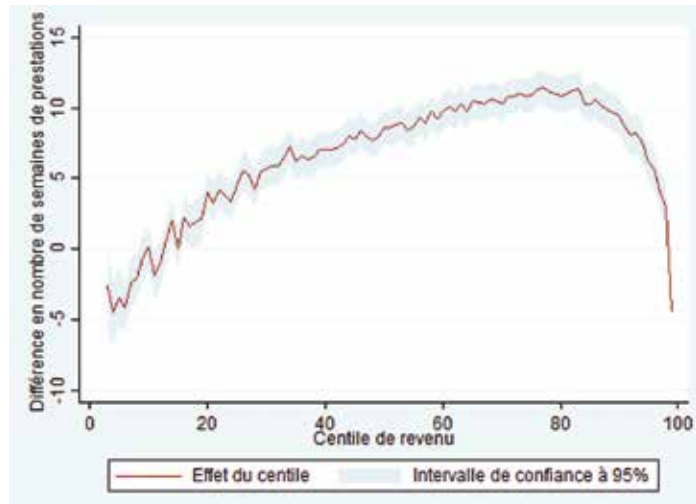
entre les 20^e et 80^e centiles, puis décroît par la suite. Autrement dit, les femmes qui se situent au bas de l'échelle du revenu, de même que celles au haut de l'échelle, prennent des congés plus courts que celles dont le revenu est situé entre les intervalles interquartiles du revenu. Les autres paramètres de la régression nous enseignent que la durée du congé des hommes a connu une hausse importante en 2008 et que celle-ci s'est maintenue jusqu'en 2012, bien que cela ne soit pas évident à la lecture de la figure 6.

Chez les femmes, les autres paramètres nous apprennent que la durée des congés a augmenté d'environ une semaine au cours des années 2007 à 2009 par rapport à 2006. Toutefois, la durée est pratiquement revenue à son niveau de 2006 à partir de 2010.

FIGURE 7 – ÉCART DE LA DURÉE MOYENNE DES CONGÉS PARENTAUX RELATIVEMENT AUX DEUX PREMIERS CENTILES DE REVENU, MTESS



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

CONCLUSION

Notre analyse des données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada confirme et raffine les résultats d'une autre étude utilisant les mêmes données (Patnaik, 2016). Ceux-ci montrent que l'instauration du RQAP a eu un effet indéniable sur la prise de congé des pères québécois. Cet effet ne s'estompe pas dans le temps et existe toujours en 2013, dernière année couverte par l'Enquête. L'effet du RQAP sur la prise de congé par les mères québécoises est également perceptible, mais est nettement plus faible. Cela est dû au fait qu'une fraction importante des mères se prévalaient d'un congé parental avant l'introduction du RQAP.

Les échantillons de l'ECAE contiennent trop peu d'observations pour permettre une analyse des effets du RQAP selon le revenu individuel. En revanche, les données du MTESS permettent d'étudier la relation entre le centile de revenu des individus et la prise de congés parentaux et la durée de ceux-ci. Nos résultats montrent que les hommes et les femmes dont le revenu est inférieur au 20^e percentile sont moins susceptibles de se prévaloir d'un congé parental. Cela est également vrai pour les hommes dont le revenu excède le 80^e percentile. Le choix du régime de congé est également lié au revenu. Ainsi, la préférence pour le régime particulier augmente de façon linéaire pour les hommes dont le revenu excède le 49^e percentile de revenu. Chez les femmes, la préférence pour le régime particulier se manifeste au bas de l'échelle de revenu ainsi qu'à son extrémité supérieure. Enfin, la durée des congés pris par les hommes et les femmes décroît à partir du 80^e percentile de revenu. Cela est cohérent avec la préférence manifestée pour le régime particulier pour ces mêmes individus.

Les comportements observés empiriquement sont cohérents avec les attentes a priori découlant des paramètres du RQAP. La principale contribution de notre étude est de conforter ces attentes, mais surtout de démontrer que les effets anticipés sont importants et statistiquement très robustes.

RÉFÉRENCES

PATNAIK, ANKITA (2016). *Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas* [<http://ssrn.com/abstract=2475970> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2475970>].

POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL,

3.3 SOUTIEN AUX SOINS PARENTAUX ET DISPARITÉS SOCIALES

PAR SOPHIE MATHIEU, LINDSEY MCKAY
ET ANDREA DOUCET

Les congés parentaux représentent un atout important pour les familles. Tout en leur accordant du temps qui leur permet de s'occuper de leurs enfants, les congés parentaux procurent revenus et sécurité d'emploi. Pourtant, les règles d'admissibilité aux congés parentaux sont complexes, et ceux-ci ne sont pas universels. Alors que les études internationales ont à juste titre mis l'accent sur les effets des congés parentaux sur l'égalité hommes-femmes (Almqvist et Duvander, 2014; Baird et O'Brien, 2015; Hegewisch et Gornick, 2011; O'Brien, 2009; O'Brien et Wall, sous presse; Mathieu, 2014; Rehel, 2014; Wall, 2014), il existe peu de recherches qui ont examiné la façon dont les congés parentaux recourent et influencent la stratification sociale (Moss, 2015). Des études antérieures, y compris les nôtres, suggèrent l'existence de différences significatives entre les familles canadiennes qui se prévalent d'un congé parental (Campbell, 2006; Evans, 2007; Hull, 2013; McKay, Mathieu et Doucet, 2016; McKay, Marshall et Doucet, 2012; McKay et Doucet, 2010).

Ce rapport s'inscrit dans un vaste projet de recherche qui évalue comparativement qui – en termes de classe sociale, de sexe et d'origine ethnique – parvient à obtenir un congé parental payé au Canada¹. Nous comparons les deux programmes de congés parentaux existant au Canada : celui en vigueur au Québec depuis 2006, soit le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et l'autre, qui

s'applique dans le reste du pays, et qui constitue une prestation spéciale dans le cadre du programme fédéral d'assurance-emploi (AE). Dans ce rapport, nous analysons l'accès des familles aux congés payés selon la classe sociale d'appartenance, en utilisant le revenu comme indicateur du milieu social. Dans la première partie du rapport, nous comparons l'accès à un congé payé au Québec et dans les autres provinces. Nous examinons ensuite étroitement les modèles d'inégalités au Québec chez les femmes qui reçoivent des prestations du RQAP, et posons la question : quelles sont les caractéristiques des mères québécoises – relativement à leur âge, leur revenu et leur situation d'emploi – qui reçoivent des prestations ?

Nos résultats indiquent un lien entre la classe sociale, la province de résidence et l'utilisation des congés parentaux² au Canada. Les ménages qui ont un revenu annuel de plus de 30 000 \$, reçoivent proportionnellement plus de prestations de maternité; cette remarque s'applique pour le Québec et pour les neuf autres provinces. Alors que la proportion de Québécoises qui a accès à un congé payé est en augmentation depuis 2006, la tendance opposée peut être observée dans les autres provinces.

Tant au Québec qu'ailleurs au Canada, l'accès à un congé payé est conditionnel à la participation au marché du travail. Malgré les contributions proportionnelles et

1 - Le projet de recherche s'intitule *Paternity, Maternity and Parental Leave In/Equality: Comparing Canada's Two Caring for Children Leave Benefit Regimes, Employment Insurance and the Québec Parental Insurance Plan (2015-2019)*, et est dirigé par Lindsey McKay (Université Brock), Sophie Mathieu (Université de Montréal) et Andrea Doucet (Université Brock). Pour une comparaison plus approfondie des deux régimes, voir McKay, Mathieu et Doucet (2016).

2 - Nous utilisons le terme prestations parentales dans un sens générique pour désigner les congés de maternité, de paternité, d'adoption et les congés parentaux.

obligatoires de tous les employeurs et des travailleuses et travailleurs aux régimes de congés parentaux, la répartition des prestations est déséquilibrée et favorise les familles à revenu élevé. Même au Québec, les mères et les ménages à revenu élevé – définis comme ceux qui touchent le salaire maximal assurable pour l'obtention de prestations du RQAP – sont de plus en plus représentés, quoique modestement, parmi les bénéficiaires des prestations.

Notre rapport présente d'abord nos sources de données et la méthodologie utilisée. Dans la deuxième section, nous discutons des principales différences entre les congés parentaux canadiens et québécois. Puis, nous démontrons que les mères québécoises sont mieux soutenues par l'État dans leur travail de soins que les mères résidant dans les neuf autres provinces. Plus précisément, les ménages québécois à faible revenu profitent de plus d'aide que les ménages à faible revenu qui résident dans les autres provinces. Pourtant, comme nous le soutenons dans la quatrième partie de ce rapport, même si une proportion croissante des familles québécoises reçoit des prestations parentales, un pourcentage grandissant des mères et des ménages qui touchent des prestations de maternité gagne un salaire élevé. La dernière section traite des conséquences de la structure des politiques de congés parentaux conditionnels à la participation au marché du travail sur la possibilité de se prévaloir d'un congé payé.

MÉTHODE ET SOURCES DE DONNÉES

Notre analyse quantifie la mesure dans laquelle les familles se prévalent d'un congé parental payé, en comparant l'accès au RQAP pour les résidents du Québec et l'accès aux prestations de maternité offertes par l'AE dans le reste du pays. Nos données comparatives reflètent le portrait de la population que brosse l'*Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi* (ECAE), un sondage annuel de Statistique Canada. L'ECAE vise à dresser un portrait détaillé des personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi selon qu'elles ont ou non accès aux prestations d'assurance-emploi. L'enquête couvre également l'accès aux prestations de maternité ou parentales. Le sondage s'adresse à un sous-échantillon de personnes faisant partie de l'*Enquête sur la population active*. La population cible se compose de chômeurs et d'autres personnes qui

pourraient éventuellement être admissibles à des prestations d'assurance-emploi³. L'échantillon compte environ 14 000 personnes avec un taux de réponse de quelque 80 %, soit à peu près 11 000 des répondants de l'échantillon original. Bien que l'enquête fournisse des données complètes, elle ne représente pas tous les Canadiens puisqu'elle exclut les résidents des trois territoires du Canada et les peuples autochtones vivant sur les réserves des Premières Nations. Ainsi, en appliquant la pondération appropriée pour assurer leur comparabilité, nos données représentent les travailleurs, les chômeurs, les personnes inactives et les mères vivant à l'extérieur des réserves, d'une part du Québec, et d'autre part, des neuf autres provinces canadiennes.

La seconde source de données est le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP). Le CGAP compile des données administratives sur les bénéficiaires de prestations. Par conséquent, seules les mères qui reçoivent des prestations sont comptabilisées; le CGAP ne compile pas les données pour les femmes qui ne réclament pas de prestations (qu'elles y soient admissibles ou non). Nous avons demandé au CGAP d'extraire des données sur le nombre de mères recevant des prestations de maternité, selon leur revenu. Le CGAP a pu nous fournir ces données pour les années 2006 à 2012. Nous utilisons également d'autres données compilées par le CGAP et mises à la disposition du public.

SITUATION DU CONGÉ PARENTAL AU CANADA ET AU QUÉBEC

Il existe parmi les pays, et à l'intérieur de ceux-ci, des différences notables relativement à la structure des congés parentaux. Ces différences ont trait à différents aspects dont le financement, les critères d'admissibilité, le taux de remplacement salarial et le statut parental (parents biologiques versus parents adoptifs). Au Canada, les deux programmes de congés parentaux exigent que le bénéficiaire soit actif sur le marché du travail. Les congés parentaux sont donc une forme de sécurité sociale qui ne s'adresse qu'à un bassin limité de participants. Par conséquent, les prestations parentales, qu'elles soient versées par le gouvernement fédéral ou celui du Québec, sont des systèmes d'assurance sociale qui ne sont pas financés par les revenus généraux, mais par des fonds distincts. Les employeurs sont tenus de déduire les cotisations d'assurance-emploi

de la rémunération assurable des employées et employés, jusqu'à un certain maximum annuel, et de contribuer à la hauteur de 1,4 fois le montant versé par les personnes employées.

Le caractère décentralisé et asymétrique de la fédération canadienne entraîne des divisions juridictionnelles et des variations importantes à l'intérieur du pays dans la nature des politiques sociales offertes. La recherche comparative sur les régimes providentiels situe le Canada parmi les pays anglo-saxons appartenant à un régime libéral (Baird et O'Brien, 2015; Esping-Andersen, 1990). Cependant, le Québec se distingue des autres provinces et territoires

en partageant un certain nombre de caractéristiques sociales, économiques et politiques avec les pays sociaux-démocrates (Mathieu, 2014; Paquin et Lévesque, 2014). Ce contraste entre le Québec et les autres provinces est notamment illustré par le fait que le Québec se soit doté d'un réseau de services de garde à faible coût et d'un programme de congés parentaux (Mathieu, 2014).

Au Canada, le programme des congés parentaux s'inscrit dans le vaste programme de l'AE. Dans les années 1990, des politiques néolibérales ont eu une incidence sur tous les bénéficiaires de l'assurance-emploi. On réduit alors le taux de remplacement de 12 %, de 67 % à 55 % du

TABLEAU 1 – LE CONGÉ PARENTAL AU CANADA ET AU QUÉBEC, 2015

	CANADA AE	QUÉBEC RÉGIME DE BASE	QUÉBEC RÉGIME PARTICULIER
Admissibilité	600 heures	revenu de 2 000 \$	
Travailleurs autonomes	Admissibles depuis 2011	Admissibles depuis 2006	
Période de carence	2 semaines par couple	Aucune	
NOMBRE DE SEMAINES ET TAUX DE REMPLACEMENT DU REVENU (% DU REVENU MOYEN)			
Prestations de maternité	15 à 55 %	18 à 70 %	15 à 75 %
Prestations de paternité	Aucun	5 à 70 %	3 à 75 %
Prestations parentales (partageables)	35 à 55 %	32 (7 à 70 % + 25 à 55 %)	25 à 75 %
Nombre total de semaines par couple	50	55	43
Prestations d'adoption (partageables)	35 à 55 %	37 (12 à 70 % + 25 à 55 %)	28 à 75 %
Prestations majorées pour faible revenu (revenu familial annuel net <\$ 25 921)	Jusqu'à 80 %	Jusqu'à 80 %	
Maximum de la rémunération assurable (2016)	537 \$/semaine 50 800 \$/an	962,50 \$/semaine 71 500 \$/an	

SOURCE : (Doucet, McKay et Tremblay, 2009)

DONNÉES : « Assurance-emploi : prestations de maternité parentales », Service Canada, 2015, http://www.edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/maternite_parentales/index.page?&_ga, et « Régime québécois d'assurance parentale », Emploi et Solidarité sociale, Québec, 2015, http://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations_en.html.

NOTES : 1) Seules les mères biologiques sont admissibles au congé de maternité selon les deux régimes.

2) Les deux compétences reconnaissent les conjoints de même sexe.

3 - L'ensemble de cette population est divisé en cinq catégories : 1) les personnes qui étaient en chômage au cours de la semaine de référence de l'enquête; 2) les personnes employées à temps partiel pendant la semaine de référence; 3) les personnes ne faisant pas partie de la population active au cours de la semaine de référence; 4) les personnes employées à plein temps durant la semaine de référence et qui avaient commencé cet emploi au cours des trois mois précédents; 5) les mères de nourrissons de moins d'un an qui travaillaient pendant la semaine de référence. En outre, des questions de nature sociodémographique standards de l'enquête, seules les femmes appartenant au cinquième groupe ont été interrogées relativement aux congés parentaux en vertu de l'AE ou du RQAP, en utilisant une variable qui combine les congés parentaux et de maternité.

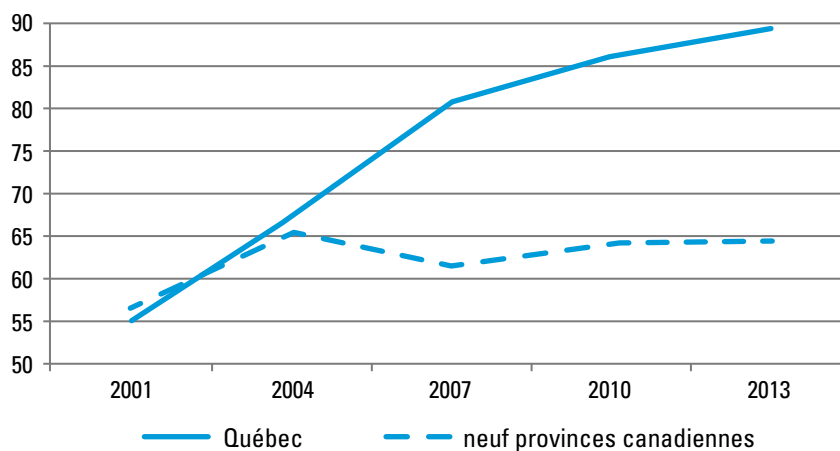
salaires (McKeen et Porter, 2003; Warskett, 2007), tout en augmentant le seuil d'admissibilité de 300 à 700 heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente. L'admissibilité pour des prestations spéciales est ensuite réduite à 600 heures en 2001 (Marshall, 1999). La même année, le congé parental est prolongé jusqu'à 35 semaines. Ainsi, lorsque les mères combinent leur congé parental à leur congé de maternité, elles bénéficient de 50 semaines de congé payé. Les travailleuses et travailleurs autonomes ont accès à ce régime depuis 2011.

En 2006, la province de Québec implante un programme distinct de prestations parentales pour les travailleuses et travailleurs salariés et autonomes⁴. Depuis ce temps, les gouvernements canadiens et québécois soutiennent le travail de soins des nouveaux parents de manière différente et inégale. Comme le montre le tableau 1, le RQAP se distingue du programme fédéral par ses critères d'admissibilité moins contraignants. Ainsi, les prestations parentales sont offertes à tout parent qui a gagné au moins 2 000 \$ au cours de l'année précédente; l'accessibilité repose donc sur un revenu fixe plutôt que sur le nombre d'heures travaillées⁵. Conséquemment, les travailleuses et travailleurs atypiques tels que les employés à temps partiel, les employés contractuels, les travailleurs autonomes, et un bon nombre

d'étudiants⁶ ont droit aux prestations. Les critères d'admissibilité du programme de l'AE sont plus restrictifs même si celui-ci offre des prestations parentales et de maternité aux travailleuses et travailleurs autonomes depuis 2011. Afin de bénéficier des prestations parentales, les parents qui sont travailleurs autonomes à l'extérieur du Québec doivent s'inscrire au régime et commencer à y contribuer un an à l'avance. Comme au Québec, ils doivent également avoir réduit le temps consacré à leur entreprise de 40 %.

Par ailleurs, le RQAP est plus généreux. Au Québec, en 2016, le maximum du revenu assurable – qui est ajusté annuellement – est de 71 500 \$, ce qui signifie que les parents québécois peuvent recevoir jusqu'à 962,50 \$ par semaine. Dans les neuf autres provinces, le plafond salarial assurable est de 50 800 \$, ce qui équivaut à 537 \$ par semaine. En vertu du RQAP, les nouveaux parents ont également le choix entre un plus petit pourcentage de leur revenu habituel pour une période de près d'un an (le régime de base) et un revenu plus élevé pour un congé plus court (le régime particulier). Chaque régime offre aussi un congé de paternité exclusif au père, d'une durée de trois à cinq semaines.

FIGURE 1 – PROPORTION DE MÈRES RECEVANT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ, AU QUÉBEC ET DANS LES NEUF AUTRES PROVINCES CANADIENNES, 2001, 2004, 2007, 2010, 2013



SOURCE : ECAE, 2001, 2004, 2007, 2010 et 2013, compilation spéciale, Statistique Canada.

NOTE : Inclut les travailleuses autonomes qui sont devenues admissibles au Québec en 2006, et celles des neuf autres provinces devenues admissibles sur une base volontaire en 2011, en vertu du programme d'assurance-emploi.

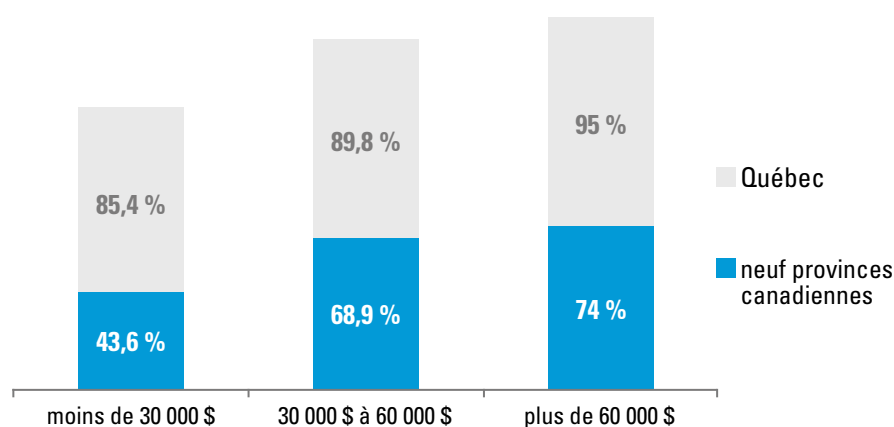
LES FAMILLES QUÉBÉCOISES, EN PARTICULIER CELLES APPARTENANT À DES MÉNAGES À FAIBLE REVENU, ONT DAVANTAGE ACCÈS À UN CONGÉ DE MATERNITÉ PAYÉ...

La figure 1 illustre la proportion de mères qui bénéficie des prestations de maternité au Québec et dans les neuf autres provinces à différents moments : 2001, 2004, 2007, 2010 et 2013. Avant 2007, les mères canadiennes et québécoises reçoivent des prestations dans des proportions semblables. Cette tendance change considérablement après la mise en place du RQAP en 2006. Dès lors, alors qu'une proportion croissante des mères québécoises reçoit des prestations de maternité, la proportion de mères canadiennes touchant des prestations stagne aux environs de 64 %. Après une hausse initiale spectaculaire, la proportion des mères québécoises recevant des prestations de maternité augmente de 8,8 % entre 2007 et 2013, passant ainsi de 80,5 % à 89,3 %. Durant la même période, la proportion des mères canadiennes qui perçoit des prestations ne passe que de 61,4 % à 64,3 %. Les lignes ascendante et

horizontale révèlent un écart croissant entre les deux programmes. En 2013, il existe donc une différence de 25 % entre la proportion de mères québécoises qui reçoit des prestations en vertu du RQAP et celle des mères qui en reçoivent dans le reste du pays par l'entremise de l'AE.

Dans la figure 2 et à l'aide des données de l'ECAE, nous comparons la situation des mères québécoises et canadiennes touchant des prestations en 2013, selon le revenu du ménage. Cette comparaison en fonction du revenu du ménage indique un soutien relativement équitable aux mères du Québec qui appartiennent à différentes catégories de ménage. La figure montre que dans chaque tranche de revenu familial, plus de mères sont admissibles à des prestations au Québec que dans le reste du Canada, et que les familles à revenu plus élevé ont un meilleur accès à des prestations partout au Canada. Tant au Québec qu'ailleurs au pays, la proportion de femmes qui se prévaut d'un congé de maternité ne varie que de 5 % entre les ménages à revenu moyen et à revenu élevé. Au Québec, chez les mères qui bénéficiaient d'un congé de maternité en 2013, 5 points de pourcentage différencient celles dont le revenu familial est inférieur à 30 000 \$ (85,4 %) et celles dont le revenu familial se situe entre 30 000 \$ et 60 000 \$ (89,8 %).

FIGURE 2 – PROPORTION DES MÈRES QUI ONT REÇU DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ OU PARENTALES SELON LE REVENU DU MÉNAGE ET LE PROGRAMME, 2013.



SOURCE : ECAE, 2013, compilation spéciale, Statistique Canada.

4 - Le RQAP constitue le troisième et dernier volet de la politique familiale du Québec instituée en 1997.

5 - Le RQAP élimine également le délai de carence de deux semaines que doivent subir les bénéficiaires dans les neuf autres provinces canadiennes avant de toucher des prestations — les parents reçoivent des prestations dès qu'ils se retirent du marché du travail afin d'effectuer un travail de soins.

6 - Pour être admissibles, les travailleuses et travailleurs autonomes doivent avoir cessé leurs activités d'entreprises ou avoir réduit d'au moins 40 % le temps qu'ils y consacrent.

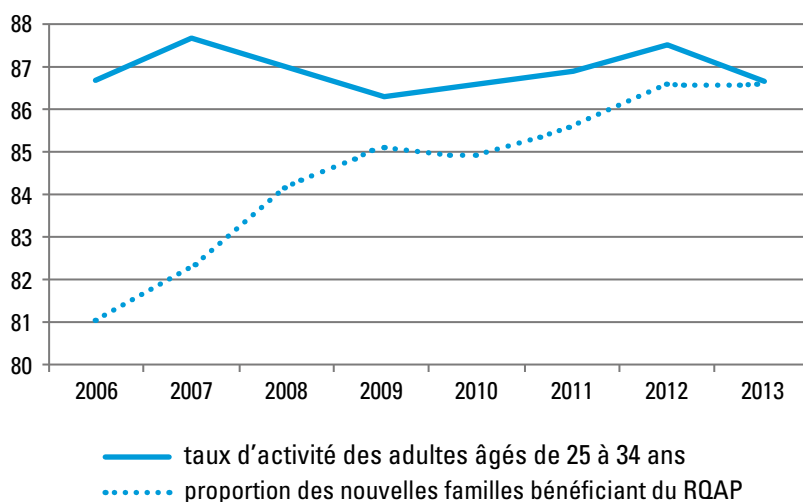
Dans le cas du programme de l'AE, il y a une baisse marquée des prestations accordées aux mères de familles qui vivent à l'extérieur du Québec et dont le revenu familial est de moins de 30 000 \$. Ainsi, un revenu annuel supérieur à 30 000 \$ est un facteur déterminant dans l'obtention de prestations de maternité à l'extérieur du Québec : seulement 43,6 % des familles gagnant moins de 30 000 \$ reçoivent des prestations de maternité de l'AE; cette proportion grimpe à 68,9% chez les familles dont le revenu se situe entre 30 000 \$ et 60 000 \$. Les familles à faible revenu ont donc avantage à vivre au Québec, puisqu'il y a, en 2013, une différence de 41,8 % entre le pourcentage de familles touchant des prestations parentales au Québec (85,4 %) et celui des familles bénéficiaires résidant dans les autres provinces (43,6 %). En fait, les données sur les tendances indiquent qu'au fil du temps, le Québec a réduit l'écart entre la proportion de bénéficiaires de prestations provenant de familles à revenu faible et élevé. Plus de 88 % des mères dans les familles qui gagnent plus de 30 000 \$ reçoivent des prestations du RQAP depuis 2007 (non illustré, compilation spéciale de l'ECAE, 2007 et 2013). À titre comparatif, le pourcentage de familles bénéficiaires gagnant moins de 30 000 \$ a augmenté de 21 % en six ans, passant de 63,7 % en 2007 à 85,4 % en 2013 (compilation spéciale de l'ECAE, 2007 et 2013)⁷.

Quelles que soient les contributions versées précédemment, les deux programmes ne considèrent que les revenus provenant d'un emploi assurable l'année précédant la

demande de prestation; ainsi la participation au marché du travail antérieure à la période de référence n'est pas prise en compte dans le calcul de l'admissibilité et du montant des prestations. Les mères de l'extérieur du Québec doivent avoir travaillé 600 heures dans les 52 semaines précédant leur demande de prestations de maternité ou parentales auprès de l'AE. Pour leur part, les mères québécoises n'ont qu'à accumuler des revenus de 2 000 \$ l'année précédente pour être éligibles au RQAP, ce qui équivaut à seulement 190 heures au salaire minimum du Québec.

Les données du CGAP confirment la tendance que suggèrent les données de l'ECAE : une proportion croissante des familles québécoises reçoit des prestations parentales. Selon ces données, 86,6 % de l'ensemble des familles de la province reçoivent des prestations en 2013, contre 81,1 % en 2006 (figure 3)⁸. Encore une fois, même si l'admissibilité au RQAP est conditionnelle à la participation au marché du travail, les critères d'admissibilité moins sévères facilitent l'accessibilité aux parents, même en période de ralentissement économique. La figure 3 montre les taux de participation au marché du travail des adultes en âge optimal de procréer, soit ceux âgés de 25 à 34 ans (Mathieu, 2014) et la part des nouvelles familles qui réclament des prestations entre 2006 et 2013. Malgré le ralentissement économique de 2008-2009 et un taux de chômage plus élevé chez les adultes en âge de fonder une famille, le pourcentage des mères recevant des prestations de maternité continue d'augmenter.

FIGURE 3 – TAUX D'ACTIVITÉ DES ADULTES ÂGÉS DE 25 À 34 ANS ET PROPORTION DES NOUVELLES FAMILLES BÉNÉFICIAIRE D'UN CONGÉ PARENTAL, QUÉBEC, 2006-2013



SOURCE : CGAP (diverses années) et CANSIM, tableau 282-002.

...MAIS UNE PART CROISSANTE DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ AU QUÉBEC EST VERSÉE AUX MÉNAGES À REVENU ÉLEVÉ

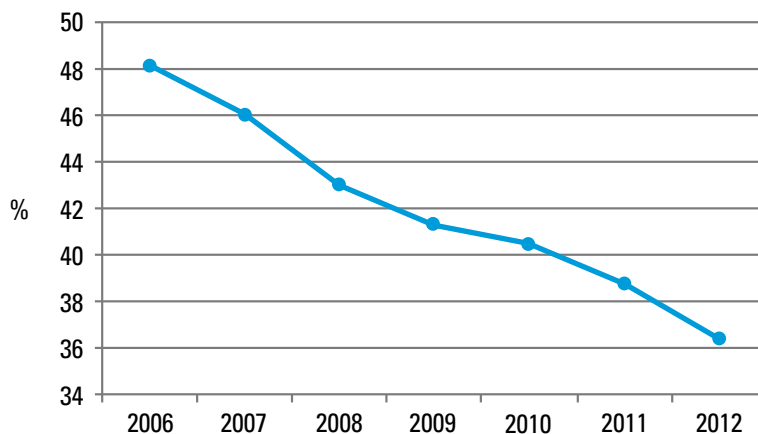
À l'examen des données administratives compilées par le CGAP, qui ne concernent que les mères qui reçoivent des prestations de maternité, nous constatons des différences dans la réception et la durée des prestations. Bien que les différences de revenus soient moindres que sous le programme de l'AE, il est néanmoins possible d'identifier des inégalités parmi les mères bénéficiaires. Les Québécoises qui touchent des prestations de maternité sont plus susceptibles d'être plus âgées, d'être salariées plutôt que travailleuses autonomes et d'avoir un revenu élevé. À défaut de pouvoir expliquer ces tendances, les données pourraient indiquer une structure d'inégalités parmi les bénéficiaires.

Les femmes plus âgées sont légèrement plus représentées chez les bénéficiaires (données du CGAP, non illustrées). Jusqu'en 2013, même si les parents de 30 à 34 ans constituent le groupe qui reçoit le plus de prestations (CGAP, diverses années)⁹, les Québécoises de 25 à 29 ans ont alors

un taux de fécondité plus élevé (ISQ, 2016). Cela pourrait signifier que les jeunes parents éprouvent plus de difficulté à se qualifier pour l'obtention de prestations, qu'ils n'ont pas fait de demande de prestations ou qu'ils ont choisi de ne pas les réclamer. Le statut d'emploi influe également sur la durée du congé payé. Les travailleuses autonomes ont tendance à profiter d'un nombre inférieur de semaines de prestations que les mères qui travaillent pour un employeur. Dans les familles où les deux parents reçoivent des prestations en vertu du régime de base du RQAP, les mères occupant un emploi profitent en moyenne d'un congé parental de 47,9 semaines entre 2006 et 2012. À l'inverse, les travailleuses autonomes ne prennent qu'une moyenne de congé de 39,2 semaines (CGAP, diverses années).

Enfin, les mères à faible revenu semblent représenter une proportion décroissante des bénéficiaires de prestations, tandis que l'inverse est vrai pour les mères à revenu élevé. La figure 4 révèle que parmi toutes les bénéficiaires de prestations de maternité, la proportion de celles dont le revenu personnel est inférieur à 30 000 \$ diminue au fil du temps, passant de 48 % à 36 %. Quoique l'inflation puisse expliquer en partie cette tendance à la baisse, les mères ayant touché un revenu élevé – défini comme étant le salaire maximal assurable – représente une part croissante des mères bénéficiant du RQAP.

FIGURE 4 – PROPORTION DES BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS DE MATERNITÉ DONT LE REVENU PERSONNEL EST DE 30 000 \$ OU MOINS, QUÉBEC, 2006-2012



SOURCE : CGAP (2015c).

7 - Il faut cependant utiliser ces données avec prudence, car les revenus déclarés sont en dollars courants et non en dollars constants.

8 - Dans la figure 1, nous présentons les données de l'ECAE voulant que 89,3 % des mères québécoises aient reçu des prestations en 2013. L'écart est dû au fait que les données de l'ECAE proviennent d'un sondage, et comportent donc une marge d'erreur. Pour 2013, la marge d'erreur est de 2,7 %. Les données rapportées par le CGAP pour 2013 (86,6 %) se situent donc à l'intérieur de la marge d'erreur.

9 - À l'exception de 2006.

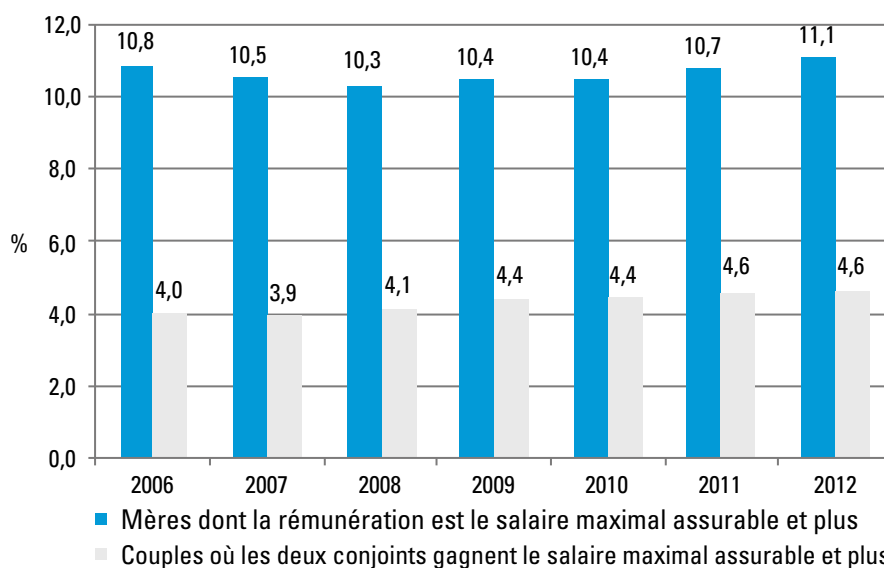
DISCUSSION ET CONCLUSION

La figure 5 montre la proportion de femmes touchant des prestations de maternité qui gagnent un revenu élevé et la proportion des ménages dont les deux parents reçoivent des prestations tout en ayant gagné le maximum de la rémunération assurable. On observe d'emblée que les résultats sont relativement stables alors qu'environ 11 % des mères gagnent le revenu maximal assurable et plus, et qu'environ 4,5 % des ménages à revenu élevé sont parmi les bénéficiaires de prestations. Toutefois, la figure 5 révèle également qu'à compter de 2009, il y a une augmentation très progressive de la proportion des femmes et des ménages à revenu élevé parmi les bénéficiaires de prestations¹⁰.

Au moins deux raisons peuvent expliquer cette observation relativement au revenu. Il est possible que plus de mères et de ménages québécois gagnent un revenu élevé en 2012 qu'en 2006. Ainsi, la tendance visible à la figure 5 refléterait une nouvelle structure de la répartition des revenus, avec une plus grande proportion de la population gagnant le maximum de la rémunération assurable. Bien qu'il n'existe d'emblée aucune raison de croire qu'une plus grande proportion des nouveaux parents appartienne à la catégorie des revenus élevés en 2012 en comparaison avec 2006, la vérification de cette hypothèse nécessite plus de recherche.

En fonction de nos recherches récentes et en cours, nous avons, dans ce rapport, cherché à savoir si les mères issues de différents milieux sociaux ont un accès égal aux prestations parentales en vertu du RQAP dans la province de Québec et du programme de l'AE dans les neuf autres provinces canadiennes. Nous avons insisté sur le fait que les deux programmes de congé de maternité sont offerts sur une base individuelle, et que leur admissibilité est conditionnelle à la participation du bénéficiaire au marché du travail. Nous avons soutenu que la conception même des deux programmes crée des inégalités dans l'accessibilité aux prestations de maternité. Nous avons constaté que les revenus annuels des ménages, surtout ceux situés en dessous de 30 000 \$ influent sur l'accessibilité des mères aux prestations parentales, en particulier à l'extérieur du Québec. L'accès aux prestations parentales est donc tributaire du programme, du lieu de résidence — le Québec versus les neuf autres provinces — ainsi que du revenu du ménage¹¹. Des inégalités se dessinent selon le programme et les revenus, mais à des degrés divers. La raison clé de ces inégalités réside dans les critères d'admissibilité.

FIGURE 5 – PROPORTION DES MÈRES RECEVANT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ DONT LE REVENU EST LE SALAIRE MAXIMAL ASSURABLE ET PLUS ET PROPORTION DES MÉNAGES DONT LES PARENTS BÉNÉFICIAIRES DU RQAP TOUCHENT AU MOINS LE MAXIMUM DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE, QUÉBEC, 2006-2012



SOURCE : CGAP (2015c).

Le seuil d'admissibilité relativement bas du RQAP, soit un revenu d'au moins 2 000 \$ l'année précédente, se distingue nettement de l'obligation de l'AE qui est de 600 heures de travail durant la même période. Tout comme l'élaboration de politiques a une forte influence sur l'utilisation sexuée du congé parental, notre analyse révèle la mesure dans laquelle l'élaboration de politiques influence l'utilisation des congés par la classe sociale d'appartenance. Nos résultats coïncident avec ceux d'études qui considèrent les heures de travail insuffisantes comme un obstacle à l'accès aux prestations parentales sous le programme de l'AE. Selon les données de l'ECAE, environ 25% des parents de l'extérieur du Québec n'ont pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles à des prestations parentales en 2004, 2007, 2010 et en 2013.

La structure des programmes de prestations liés au marché du travail en fonction a pour conséquence que le soutien financier accordé dépend de l'importance de la participation des parents au marché du travail. Notre analyse révèle qu'au Canada, bien que les travailleuses et travailleurs des ménages à faible revenu contribuent aux deux programmes de congés parentaux, ils sont sous-représentés parmi les bénéficiaires. En d'autres termes, la structure des deux programmes amène une redistribution inégale de fonds vers les mères de ménages à revenu plus élevé, surtout à l'extérieur du Québec. Alors que le RQAP est conçu pour offrir un congé parental à l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois, le programme de l'AE ne semble pas poursuivre le même objectif. Ce dernier s'appuie sur « le principe de la couverture universelle pour tous les travailleurs occupant un emploi assurable » (EDSC, 2012/13:112); nous croyons que la catégorie « travailleurs occupant un emploi assurable » prête à interprétation. Les critères d'admissibilité actuels exigent une interprétation étroite du gouvernement fédéral qui ne considère que l'emploi assurable durant l'année précédant la demande de prestations (en fait, précédant la naissance de l'enfant). Nous notons cependant que de nombreux parents peuvent avoir occupé un emploi assurable avant l'année de la demande, et pendant des décennies après la naissance d'un enfant¹². En outre, des améliorations apportées au programme de

prestations spéciales de l'AE au cours des dernières années n'ont pas amélioré l'accès aux congés parentaux pour les familles dont l'attachement au marché du travail est plus précaire.

Le RQAP est aussi essentiellement une politique liée à la participation au marché du travail, et non une politique de soins. Même si plus de familles ont accès aux prestations de maternité au Québec que dans les neuf autres provinces, les salariées plus âgées et à revenu élevé semblent être surreprésentées dans l'ensemble des mères touchant des prestations de maternité. Les jeunes mères reçoivent moins de prestations même si elles donnent naissance à plus d'enfants. Notamment, une plus faible proportion des mères gagnant moins de 30 000 \$ reçoit des prestations au fil du temps, alors qu'une proportion légèrement croissante de bénéficiaires de prestations de maternité sont des femmes à revenu élevé. En conséquence, en plus des augmentations annuelles du maximum de la rémunération assurable, une part plus grande du budget du programme est consacrée aux mères génératrices d'un haut revenu, et vraisemblablement aux familles favorisées. Ainsi, malgré des différences dans les deux programmes quant aux prestations versées et aux critères d'admissibilité, une constante demeure : ce sont les hauts salariés qui en profitent le plus.

De nombreuses questions doivent encore être abordées. Tout d'abord, nous avons peu d'informations sur les caractéristiques des mères qui ne reçoivent pas de prestations de maternité. Qui sont ces femmes ? Sont-elles des étudiantes, des travailleuses à faible revenu, des mères au foyer ou des travailleuses autonomes ? Ensuite, notre rapport ne traite pas des inégalités parmi les hommes recevant des prestations parentales ou de paternité. Nous ignorons si l'âge, le revenu, la situation d'emploi et le lieu de résidence ont un effet sur l'utilisation des prestations de paternité; bref, nous ne pouvons conclure que les observations formulées concernant l'accès différencié aux congés de maternité s'appliquent pour expliquer les variations dans l'utilisation des congés parentaux par les hommes.

10 - En outre, en 2006, 18 % des mères touchant des prestations du RQAP avaient un partenaire gagnant au moins le maximum de la rémunération assurable, soit 57 500 \$ et plus; en 2012, ce nombre a grimpé jusqu'à 21 % (CGAP, 2015c).

11 - Il est possible que d'autres variables faussent nos résultats, comme le taux de participation au marché du travail ou l'éducation. Cependant, les différences de nature géographique dans les relations de travail et en matière d'éducation entre le Québec et le reste du pays sont minimes (Statistique Canada, 2016; Uppal, 2015).

12 - En 2014, 74,7 % de toutes les nouvelles mères (celles ayant un enfant de douze mois ou moins) avaient un emploi assurable, en baisse comparativement à 77,0 % en 2013. Parmi ces mères assurées, 89,0 % recevaient des prestations de maternité ou parentales, comparativement à 91,9 % en 2013 (Statistique Canada, 2015).

Dans l'ensemble, notre analyse soulève des inquiétudes face aux conséquences inattendues des approches fondées sur la participation au marché du travail relativement au soutien offert par l'État envers les nouveaux parents. Malgré les effets positifs possibles des congés parentaux, nos conclusions nous amènent à considérer ces programmes comme étant des mécanismes déficients dans l'atteinte d'un soutien gouvernemental équitable envers tous les nouveaux parents. Le lien qui existe entre le versement de prestations et l'attachement au marché du travail fait en sorte que les fonds qui sont versés au programme reflètent inévitablement la stratification du marché du travail. Ainsi, même si le Québec est plus équitable que les autres provinces canadiennes dans le versement de prestations parentales selon la classe sociale, un certain niveau d'inégalités persiste. Une plus grande attention doit être apportée à l'interaction entre la conception de programmes de congés parentaux et les inégalités sociales, et ce, tant pour le RQAP que pour le programme de l'AE.

BIBLIOGRAPHIE

ALMQVIST A-L ET DUVANDER A-Z (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies* 20: 19-27.

BAIRD M ET O'BRIEN M (2015). Dynamics of parental leave in Anglophone countries: The paradox of state expansion in liberal welfare regimes. *Community, Work & Family* 18(2): 198-217.

CAMPBELL A (2006). Proceeding with «care»: Lessons to be learned from the Canadian parental leave and Quebec daycare initiatives in developing a national childcare policy. *Canadian Journal of Family Law* 22 (2): 171-222.

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (CGAP) (2016). *Faits saillants 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013*. [E]. Québec. Disponible au : <http://www.cgap.gouv.qc.ca/statistiques/index.asp>

DOUCET A, MCKAY L ET TREMBLAY D-G (2009). Canada and Québec: Two policies, one country. Dans: Kammerman S et Moss P (eds) *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market*. Bristol: Policy Press : 33-50.

EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE (2015). *Québec Parental Insurance Plan Benefits*. [En ligne]. Québec. Disponible au: http://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations_en.html

ESPING-ANDERSEN G (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

EVANS PM (2007). Comparative perspectives on changes to Canada's paid parental leave: Implications for class and gender. *International Journal of Social Welfare* 16: 119-128.

HEGEWISCH A ET GORNICK JC (2011). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work & Family* 14(2): 119-138.

HULL J (2013). Potential barriers to Aboriginal teenaged mothers' access to maternal and parental benefits. *The International Indigenous Policy Journal* 4(1): 1-18.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2016). *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, Québec, 1951-2015* [En ligne]. Disponible au : <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/402.htm>

MARSHALL K (1999). Employment after childbirth. *Perspectives on Labour and Income (Statistics Canada catalogue no. 75-001-XPE)* 11(3): 18-25.

MATHIEU S (2014). *Labour markets, family-relevant policies and reproductive behaviours: Quebec's fertility regimes between 1960 and 2010*, PhD thesis, Carleton University, Ottawa.

- MCKAY, L, MATHIEU, S ET DOUCET, A (2016). Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian Labour Market based Leave Policies. *Journal of Industrial Relations*, 58(4), September 2016, special issue on Care Work.
- MCKAY, L, MARSHALL, K ET DOUCET A (2012). Fathers and Parental Leave in Canada: Policies and Practices. Dans Ball J et Daly K (eds) *Engaging Fathers in Social Change: Lessons from Canada*. Vancouver: UBC Press: 207-223.
- MCKAY, L. ET DOUCET, A (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*, 8 (3): 300-320.
- MCKEEN W ET PORTER A (2003). Politics and transformation: Welfare state restructuring in Canada. Dans: Clement W et Vosko LF (eds) *Changing Canada: Political Economy as Transformation*. Montreal: McGill-Queen's University Press: 109-134.
- MOSS P (2015). *International Review of Leave Policies and Research 2015*. [En ligne] Disponible au : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- O'BRIEN M (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: international perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624(1): 190-213.
- O'BRIEN M ET WALL K (eds) (sous presse) *Fathers on Leave Alone: Work-Life Balance and Gender Equality in Comparative Perspective*. New York: Springer.
- PAQUIN S ET P-L LÉVESQUE (sous la direction de) (2014). *Social-démocratie 2.0 : le Québec comparé aux pays scandinaves*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- REHEL EM (2014). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society* 28(1): 110-132.
- SERVICE CANADA (2015). *Employment Insurance Maternity and Parental Benefits* [En ligne]. Disponible au : <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/benefits/maternityparental.shtml>
- STATISTICS CANADA. *Employment Insurance Coverage Survey (EICS)* (annual). Custom tabulation of data from 2001, 2004, 2007, 2010 and 2013.
- STATISTICS CANADA. *Labour force survey estimates (LFS), by usual hours worked, class of worker, North American Industry Classification System (NAICS) and sex*. Table 282-0020. [En ligne]. Disponible au : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26>
- STATISTICS CANADA (2016). *Table 202-0407 - Income of individuals, by sex, age group and income source, 2011 constant dollars, annual*, CANSIM (database).
- STATISTICS CANADA (2015). *Employment Insurance Coverage Survey, 2014*. [En ligne] Disponible au : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/151123/dq151123b-info-eng.htm>
- UPPAL S (2015). *Employment Patterns of Families with Children*. Catalogue no. 75-006-X Ottawa: Statistics Canada.
- WALL K (2014). Fathers on leave alone: Does it make a difference to their lives? *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice About Men as Fathers* 12(2): 196-210.
- WARSKETT R (2007). The Legal Regulation of Maternal and Parental Leave Benefits in the Context of Canadian Labour Market Polarization. *Workshop on Gender and Social Politics in an Era of Globalisation, April 27-28*. Carleton University, Ottawa.

LE RQAP : DES INNOVATIONS

3.4 EN MILIEU DE TRAVAIL, MAIS QUELQUES RÉSISTANCES DANS LES ORGANISATIONS

P A R D I A N E - G A B R I E L L E T R E M B L A Y

Dans le cadre des recherches que j'ai menées (Tremblay et Dodeler, 2015), je me suis intéressée à la réceptivité des milieux de travail et des organisations au regard de la conciliation travail-famille, et plus particulièrement à l'endroit de pères qui s'absentent du travail lors de la naissance d'un enfant. J'ai pu observer des changements appréciables au cours des dernières années dans le comportement de ces derniers, notamment en ce qui concerne leur implication familiale. L'avènement du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a été l'un des vecteurs de ces changements.

Ce régime a introduit de nombreuses innovations en milieu de travail, la principale étant le fait que les pères québécois se sentent aujourd'hui légitimes et autorisés à prendre un congé à la naissance de leur enfant, grâce au congé de paternité non transférable à la mère. En effet, alors que, jusqu'en 2006, à peine un père québécois sur cinq prenait une partie du congé parental canadien (et seulement de 10 à 15 % des pères canadiens vivant ailleurs qu'au Québec, *cf.* Findlay *et al.*, 2015), 80 % d'entre eux prennent aujourd'hui le congé de paternité de trois à cinq semaines, et environ le tiers prennent également des semaines du congé parental, qu'ils peuvent partager avec la mère (Lamalice et Charron, 2015 : 35).

Au total, les pères québécois s'absentent ainsi de leur travail pendant en moyenne sept semaines suivant la naissance de leur enfant. Chez ceux qui prennent le congé de paternité et une partie du congé parental, la durée moyenne de cette absence est de treize semaines. Bien entendu, les femmes continuent à prendre un congé plus long, soit de 29 semaines en moyenne (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2014). Or, si la plus forte présence des pères

auprès de leur enfant leur a permis de s'investir davantage dans l'éducation de celui-ci et, ainsi, de modifier les habitudes à l'intérieur de la famille, notamment la division sexuelle des tâches entre les femmes et les hommes (Tremblay et Dodeler, 2015), les milieux de travail ne semblent pas tous avoir évolué au même rythme que les familles! En effet, on y observe certaines résistances au Québec, tout comme dans les pays nordiques (Haas *et al.*, 2002), où le congé de paternité est pourtant implanté depuis quelques décennies.

LE TRAVAIL DURANT LE CONGÉ DE PATERNITÉ, UNE FORME DE RÉSISTANCE DE L'EMPLOYEUR AU CONGÉ DES PÈRES

Nos recherches auprès des pères permettent globalement de constater le grand progrès réalisé au cours des douze dernières années (Tremblay, 2003). Néanmoins, les hommes décidés à assumer pleinement leur rôle de père peuvent faire face à différents défis. Les résistances des milieux de travail, souvent causées par l'employeur lui-même, mais aussi parfois par des collègues, peuvent freiner leur désir. Heureusement, les pères québécois, du moins les plus militants et innovateurs, revendiquent leur droit de prendre le congé de paternité et le congé parental au moment et aussi longtemps qu'ils le souhaitent, même si on leur laisse entendre que cela pourrait avoir une incidence sur leur carrière ou sur d'éventuelles promotions (Tremblay et Dodeler, 2015).

La résistance des employeurs peut prendre différentes formes. Des pères ont rapporté des demandes de déplacer leurs semaines de congé à un moment où l'entreprise aurait moins besoin d'eux ou encore, d'en écourter la durée. Parfois aussi, l'employeur demande à un père de ne pas prendre de semaines de congé parental, mais de se limiter au congé de paternité, qui leur semble bien suffisant (Tremblay et Dodeler, 2015).

Autre comportement observé : certains employeurs n'hésitent pas à téléphoner ou à transmettre un courriel à des pères en congé de paternité pour leur demander de faire un peu de travail ou, à tout le moins, d'assurer un certain suivi de leurs dossiers pendant leur absence. De plus, certains pères ont travaillé quelques heures ou encore, des journées ici et là pendant leur congé. Certains ont témoigné avoir travaillé en moyenne une journée par semaine et plusieurs d'entre eux, qui s'étaient rendus au travail avec leur enfant pour le présenter à leurs collègues, se sont parfois fait prendre au jeu et ont discuté boulot!

« J'ai un peu travaillé pendant le congé, comme une journée par semaine à la maison. Des fois, si ma blonde prenait une journée, je travaillais le soir aussi des fois. Dans ces congés-là, je n'ai jamais travaillé plus d'une journée par semaine. »

« Oui il y a eu de petits pépins et j'ai dû régler des petits dossiers, peut-être une journée ou deux-là. »

« J'ai travaillé pour mon employeur. J'avais mon cellulaire, les gens qui me remplaçaient m'appelaient, j'allais au bureau avec ma fille mais je n'avais pas de contraintes horaires; quand j'ai quitté mon travail, il fallait que je finisse certaines choses, mais c'était correct. J'ai aidé beaucoup de monde, des gens qui avaient besoin d'avis légaux, j'ai travaillé chez moi quand ma fille dormait. »

« J'arrivais à travailler durant les siestes. Souvent, sur mes quelques heures de travail, il y avait des étudiants qui appelaient pour des choses et je suis dans un domaine où des journalistes appellent. Je prenais des appels deux à trois fois par semaine. »

Un employeur a insisté auprès d'un père pour tenter de le faire revenir au travail plus tôt que prévu. Ce dernier a dû persister pour réussir à mettre un frein aux appels téléphoniques et aux courriels de son employeur, qui se faisaient de plus en plus pressants, et l'empêchaient de profiter de son congé.

« Pendant les deux premières semaines du congé à la maison, on m'appelait au moins trois fois dans la semaine, on me demandait 'Ça ne te tente pas de rentrer, tu ne veux pas rentrer?', et là, j'ai écrit de ne plus me contacter pour quelque question que ce soit. »

Seul un des pères ayant participé à notre recherche a connu de gros désagréments relatifs à sa carrière. Peut-être que les autres étaient moins disposés à s'exprimer sur le congé, ou n'avaient pas le temps de le faire. Celui-ci a affirmé avoir été considéré comme un « pestiféré absolu », ce sont ses termes, parce qu'il a pris un congé de paternité. Il indique avoir été déplacé dans l'organisation, affirmant que sa patronne le détestait parce qu'il avait pris ce congé. Par ailleurs, un autre père a affirmé avoir eu une mauvaise surprise à son retour au travail puisque le remplaçant qui avait été embauché a finalement pris sa place, ce qui a créé des conflits (Tremblay et Dodeler, 2015).

Il faut toutefois reconnaître que certains pères ne veulent pas s'isoler de leur milieu de travail et même, comme le disent certains, que ça leur fait du bien de « voir du monde (outre l'enfant!) », de « se changer les idées »! Ils sont donc en quelque sorte demandeurs ou intéressés à maintenir leur lien avec leur milieu de travail.

« J'aimais faire une journée de travail par semaine, ça me faisait du bien de voir un peu de monde, de me changer les idées, même que je trouvais que c'était idéal. Tout le monde devrait faire ça quand c'est possible. »

Globalement, la situation des pères québécois est nettement plus avantageuse que celle que l'on observe dans d'autres pays, notamment au Japon, où prendre un congé de paternité est très mal vu (Harvey et Tremblay, 2015).

En ce qui concerne les femmes, nos recherches ont montré que, de façon générale, elles sont rarement dérangées pendant leur congé. Par contre, celles qui gagnent de petits salaires vont souvent tenter de reprendre le travail le plus rapidement possible (Ilama et Tremblay, 2014). Cependant, dans les milieux professionnels et chez les cadres (Grodent et Tremblay, 2013), il arrive que l'entreprise souhaite qu'elles maintiennent un certain lien avec des clients, ou alors, ce sont les femmes elles-mêmes qui désirent le maintenir, craignant que l'employeur ne leur réserve pas « leurs » dossiers.

ÉTUDE D'UN CAS PARTICULIER : LES AVOCATES ET LES AVOCATS

Dans nos recherches (Tremblay, 2013; Tremblay et Mascova, 2014, 2013), nous avons rarement observé une situation où l'employeur demande à une employée de revenir au travail précocement. Dans le cas des avocates qui exercent dans de grands bureaux, cette situation de rappel au travail est plus fréquente, sans toutefois être habituelle. Nous avons rencontré peu de femmes de ce secteur d'activité ayant été empêchées de prendre leur congé de maternité, quel que soit le milieu de pratique. Quelques-unes seulement ont toutefois été contraintes de reprendre leurs activités professionnelles dans les mois suivant leur accouchement. Dans d'autres cas, c'est souvent l'employeur qui met de la pression pour que l'avocate maintienne un certain lien avec un client. Il arrive aussi que ce soit l'avocate qui ne veuille pas « perdre son client » au profit de collègues en s'absentant trop longtemps. Ainsi, par exemple :

« Après du bureau, j'ai senti le besoin de dire : 'Ce n'est pas certain que je vais prendre un an, je vais partager le congé avec mon conjoint. Je vais prendre huit mois.' J'ai senti ce besoin-là. Je pense que ça a été très bien accueilli quand même, c'est sûr qu'ils sont conscients de l'impact que ça a sur leur revenu, mais qu'en même temps, c'est une réalité qu'on ne peut pas fuir. »

« C'est sûr que pour le travail c'est... Ce n'est pas que ce soit suicidaire, mais honnêtement, ce n'est pas idéal de prendre un an, mais il n'y a pas juste le travail dans la vie. »

Dans certains cas, les femmes continuent de subir de la pression pour écourter leur congé de maternité, comme cela arrive aussi aux hommes. Il semblerait que ce ne soit pas tant le milieu qui soit en cause que l'attitude du supérieur et le faible soutien organisationnel. Cela peut se traduire par une organisation du travail ne permettant pas à une personne qui s'absente de pouvoir facilement déléguer ses dossiers ou par le fait qu'elle ne remplace pas ses employés qui s'absentent lors de la venue d'un enfant (Grodent, Tremblay et Linckens 2013).

Une avocate salariée pour le compte du service juridique d'une grande entreprise a indiqué avoir subi de la pression de la part de sa supérieure pour qu'elle prenne un congé de six mois plutôt que douze.

« En fait, ma patronne pensait que j'allais prendre six mois, elle voulait que je prenne six mois, mais elle ne pouvait rien dire, c'était clair que j'avais le choix de prendre un an. Elle n'était pas très heureuse, mais elle n'avait pas le choix, c'est la loi. »

Ce sont les avocates en pratique privée qui semblent être les plus pénalisées par leur congé de maternité, aussi bien en ce qui concerne leurs activités quotidiennes que leurs perspectives d'avancement professionnel. En effet, dans ce milieu où l'avancement est entre autres soumis à l'exigence de préserver sa clientèle et de la développer (avec les résultats associés en termes de chiffre d'affaires), l'absence prolongée a un effet déstabilisateur. Les dossiers en cours sont généralement confiés à des collègues. Les absentes doivent donc s'attendre à perdre leurs clients et, malgré les promesses du contraire, à ne jamais les récupérer (Tremblay et Mascova, 2013).

« C'est sûr que quand on part en congé de maternité et quand on revient, étant donné que je suis partie un an, toute ma clientèle a été transférée à un autre avocat. [...] Les gros clients, il n'y en a pas 50 qui rentrent chaque semaine. Le fait que je sois partie un an rend plus difficile mon retour, parce que je dois refaire une clientèle. [...] Pour l'instant, je ne suis pas tout à fait autonome dans le sens où je travaille dans les dossiers des autres. »

En effet, des difficultés apparaissent au retour du congé, notamment en ce qui concerne l'avancement et la récupération des dossiers : une partie des avocats rencontrés ont décrit les effets négatifs que leur congé a eu sur leur

activité professionnelle et sur leur avancement, notamment l'obligation de participer à des sorties en soirée pour solliciter de nouveaux clients, en raison des dossiers transférés à d'autres et donc perdus. Les effets néfastes du congé parental sur le déroulement des carrières seraient donc bel et bien réels, et ce sont surtout les femmes qui en paient le prix (Tremblay et Mascova, 2013). De manière générale, les femmes utilisent des stratégies de report de certaines activités et d'intensification de leur travail (pas de pause-café ou de lunch, ou encore traitement de dossiers pendant ces périodes, etc.) pour arriver à concilier travail et famille, et c'est encore plus vrai au retour d'un congé, alors qu'elles doivent en quelque sorte rattraper le temps perdu... (Tremblay, 2015).

Par ailleurs, le système des relations informelles, cruciales non seulement pour obtenir des dossiers intéressants et rémunérateurs, mais aussi pour pouvoir compter sur des collègues en cas de débordement, est également remis en question. Ainsi, l'avocate qui revient de son congé de maternité se voit en quelque sorte obligée de « repartir à zéro ».

Du côté des hommes avocats, ceux qui travaillent à leur compte sont ceux pour qui l'interruption de l'activité professionnelle présente le plus de difficultés. Ils sont cependant souvent moins engagés que les femmes dans les responsabilités et tâches familiales, ce qui réduit ces difficultés par rapport à celles que vivent les femmes. Néanmoins, les femmes comme les hommes qui travaillent à leur compte ont tendance à écourter leur congé de maternité, de paternité ou leur congé parental. Comme l'a confié un père avocat :

« Malheureusement, les naissances, ça se planifie plus ou moins. Ce que je fais à ce moment-là, je ne fixe pas de procès un petit peu avant et un petit peu après. J'essaie de ne pas fixer les causes, d'en mettre le moins possible, mais des fois, je suis obligé de le faire. Dans ces cas-là, il n'y a pas de long congé de paternité, deux semaines, et c'est un travail à temps partiel pendant ces deux semaines-là. Je ne suis pas tout le temps à la maison, le plus possible, mais pas totalement. Mais ce ne sont pas des longs congés, je trouve ça très plate pour ma conjointe et mes enfants. »

Les dates des procès étant fixées à l'avance, il était difficile pour ce père de transférer ses dossiers et de se faire remplacer, bien qu'il affirme avoir eu une réelle volonté d'être présent à la maison durant le mois suivant l'accouchement.

Cet exemple illustre bien le phénomène d'autocensure à l'égard des congés qui existe chez bon nombre de parents avocats, de professionnels et de cadres. Cela concerne surtout la durée des congés et le moment de les prendre. Les raisons peuvent être multiples, mais plusieurs limitent de leur propre gré ces congés pour ne pas freiner leur carrière et ne pas perdre leur réputation de professionnels pleinement investis dans le travail. Ce n'est donc pas que l'employeur et les collègues qui exercent des pressions sur ces nouveaux parents, mais aussi les personnes elles-mêmes qui se limitent parfois.

TOUT DÉPEND AUSSI DU TYPE DE COUPLE...

Un autre élément qui influence la réaction des parents face aux demandes pouvant émaner de leur milieu de travail est le type de couple qu'ils forment, qui caractérise la réalité que vit l'employée ou l'employé.

Les travaux de Nathalie Lapeyre permettent de distinguer trois modèles de couples : les modèles traditionnel, transitionnel et égalitaire (Lapeyre, 2006; Lapeyre et Le Feuvre, 2004). Selon nos recherches, les modèles les plus souvent observés parmi les cadres et les professions libérales sont le traditionnel et le transitionnel. Le modèle égalitaire est parfois présent, mais nettement plus rare.

Le modèle **traditionnel** réfère aux couples qui font un partage traditionnel des rôles entre les deux sexes, et que les conjoints ne remettent pas en cause. Dans ce modèle, la valeur du travail est rattachée à l'homme, alors que celle de la famille prime pour la femme. L'employeur aura d'ailleurs tendance à profiter de cette situation pour faire des demandes aux pères en congé, comme nous l'avons vu plus haut. Les femmes secrétaires ou infirmières correspondent plus souvent à ce modèle (Tremblay, 2014, 2012a, b) et leur employeur ne les importunera pas en leur

demandant de faire un retour plus hâtif au travail, ni d'y revenir au cours de leur congé de maternité. Dans ce modèle, les stratégies professionnelles des femmes, mais aussi leurs temporalités professionnelles, sont systématiquement adaptées en fonction des exigences domestiques et familiales. Le rôle d'épouse et de mère est considéré comme fondamental, et supérieur à l'identité professionnelle. Cela s'explique aussi peut-être parfois par le sous-investissement de leur conjoint, qui les oblige à se surinvestir dans la famille.

Le modèle **transitionnel** se caractérise par des tentatives d'arrangements plus égalitaires dans les couples, avec une remise en cause des assignations traditionnelles dominantes. La sphère professionnelle n'est pas vue comme un espace dominé par les seuls hommes, aux aspirations de carrières légitimes. Elle est considérée comme aussi ouverte aux femmes, qui peuvent s'y réaliser, ainsi que nous l'avons observé, par exemple chez les policières et les travailleuses sociales (Tremblay, 2012a). Dans un tel cas, il arrive que l'employeur tente de limiter le congé des femmes, mais c'est plutôt rare, car elles sont considérées comme les premières bénéficiaires « naturelles » non seulement du congé de maternité, mais aussi du congé parental, deux formules dont la distinction semble nébuleuse pour certains employeurs. Les femmes peuvent aussi vouloir s'approprier leur congé, mais chez les professionnelles et les cadres, cela peut entrer en conflit avec leurs projets de carrière.

Dans le modèle dit **égalitaire**, on observe une plus grande symétrie des comportements entre les hommes et les femmes, et ce, sur tous les plans : professionnel, domestique et familial. Ce modèle valorise une division du travail égale entre les conjoints, bien que cela se fasse souvent au prix de négociations permanentes. Il caractérise fréquemment des ménages où les deux partenaires ont le même statut et partagent la même vision du couple, où les rôles sont interchangeable et où les tâches ne sont pas considérées comme masculines ou féminines, réservées à l'un ou à l'autre. Ces couples fonctionnent sur la base d'une certaine « déspecialisation » des rôles et des tâches, mais ils sont nettement moins nombreux que les autres. Dans ce cas, l'employeur et les collègues hésiteront davantage à tenter de modifier ce fragile « équilibre », mais il peut arriver, plus souvent dans le cas des pères, que l'employeur tente de faire valoir ses besoins en renvoyant les tâches domestiques à la conjointe, en disant quelque chose du

genre 'Mais ta femme peut le faire, non ?'. Cela peut inciter certains hommes à accepter de faire du travail au cours de leur congé, à revenir plus tôt au travail ou à en partir plus tard pour accommoder l'employeur, essentiellement pour préserver leurs possibilités de carrière par la suite. Une telle situation se produit également chez les femmes cadres et professionnelles.

Ainsi, dans le cas des avocates québécoises, nous avons constaté qu'elles se situent dans les trois types de configurations. Par contre, si la plupart des répondants correspondent au type transitionnel, les hommes comme les femmes semblent penser que le milieu du droit est dominé par le modèle traditionnel, surtout en ce qui concerne les avocats masculins exerçant dans de grands bureaux. Les femmes ont tendance à rejeter ce modèle et passer à de plus petits bureaux, à devenir travailleuses autonomes, ou encore à s'engager dans l'Administration publique, où elles trouvent des horaires plus réguliers et moins de pression de la part l'employeur, et certes pas de demandes au cours d'un congé parental (Tremblay et Mascova, 2014, 2013). On retrouve le même genre de comportement chez les cadres, certaines grandes entreprises offrant plus de souplesse et permettant aux deux conjoints de mener deux carrières de cet ordre (Grodent, Tremblay et Linckens, 2014), mais cela est souvent plus difficile lorsqu'elles leur offrent peu de soutien ou de flexibilité d'horaires.

CONCLUSION

S'il faut reconnaître que les employeurs exercent rarement de très fortes pressions pour que les personnes en congé de maternité, de paternité ou parental travaillent ou se rendent disponibles, nos recherches ont permis de constater que c'est tout de même parfois le cas. Les pères y font davantage face que les mères, mais les citations précédentes montrent que certains d'entre eux ne le voient pas nécessairement comme une intrusion dans leur congé... certains trouvant même le contact avec le milieu de travail plutôt bienvenu. Si les femmes font moins souvent l'objet de pressions pour écourter leur congé ou pour revenir « aider » au travail, les professionnelles et les cadres se sentent parfois obligées de maintenir un contact avec des clients, au risque de les perdre et de devoir tout recommencer à zéro à leur retour. C'est particulièrement le cas dans les

milieux professionnels où la clientèle est en quelque sorte attachée à une personne, comme dans les bureaux d'avocats, ou dans certains postes de cadres.

Enfin, on observe que chez les cadres et les professionnels, aussi bien les hommes que les femmes, ont souvent intériorisé les normes et les exigences de leur milieu de travail, de sorte qu'ils s'imposent à eux-mêmes des contraintes en matière de la durée de leur congé ou de maintien de leur lien avec leur milieu de travail.

RÉFÉRENCES

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE (2014). *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2012*, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 27 pages.

FINDLAY, LEANNE C. ET DAFNA E. KOHEN (2012). « Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, 30 juillet.

GRODENT, F., D.-G. TREMBLAY ET A. LINCKENS (2013). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport. @ GRH. N° 6-/2013-1, p. 117-147.

HAAS, L., K. ALLARD ET C. P. HWANG (2002). « The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, vol. 5, n° 3, p. 319-342.

HARVEY, VALÉRIE ET D.-G. TREMBLAY (2015). Le père japonais dans une société ultramobile de célibataires, *Alterstice – Revue Internationale de la Recherche Interculturelle*, vol. 5, n° 1, p. 7-22.

ILAMA, ILDA ILSE ET DIANE-GABRIELLE TREMBLAY (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre, *Interventions économiques*, n° 51, www.interventionseconomiques.revues.org, page consultée le 21 mars 2015.

LAMALICE, O. ET H. CHARRON (2015). *Pour un partage équitable du congé parental*, Québec, Conseil du statut de la femme.

LAPEYRE, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.

LAPEYRE, N. ET LE FEUVRE, N. (2004). « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, 23(3), 42-58.

STATISTIQUE CANADA (2014). *Pères admissibles demandant des prestations parentales ou de paternité et nombre de semaines prises*, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/t/10639/5203763-fra.htm>, page consultée le 22 octobre 2015.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2014). *Infirmière : vocation, engagement et parcours de vie*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 153 pages.

TREMBLAY, D.-G. (2012a). *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales, policiers et policières)*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, D.-G. (2012b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2003). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ?, *Politiques sociales*, Bruxelles et Madrid, vol. 63, n° 3-4, Automne 2003, p. 70-86.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE ET NADIA LAZZARI DODELER (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 134 pages.

TREMBLAY, D.-G. (2015). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates : des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier ?, *Revue canadienne Femme et droit*, vol. 26 (2).

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2013). « Can Lawyers take parental leave and if so, with what impacts? The case of Québec », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Volume 25, Issue 3 (2013), p. 177-197. Publié sur « Online First » à SpringerLink : <http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s10672-013-9214-1>

TREMBLAY, D.-G. ET E. MASCOVA (2014). « La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation? », *Sociologies*, <http://sociologies.revues.org/>

TREMBLAY, D.-G. ET E. MASCOVA (2013). *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*, Montréal, Éditions du remue-ménage, 175 p.