

LES POLITIQUES PUBLIQUES COMME AGENT DE CHANGEMENT SOCIAL : LE CAS DES RÉGIMES PARENTAUX

C H A P I T R E 4

Les régimes parentaux comme le RQAP peuvent avoir des retombées sociales différentes selon leurs paramètres et les populations qui peuvent s'en prévaloir. Annick Vallières a parcouru la littérature récente à la recherche de leurs répercussions documentées sur les mères, les pères, les enfants et les milieux de travail, ainsi que sur la natalité.

En termes de changement social, l'une des avancées du RQAP est sans conteste l'offre de prestations exclusives aux pères. Deux articles abordent cette question sous des angles différents et complémentaires. Erin M. Rehel compare les comportements de pères employés d'une même entreprise, mais domiciliés respectivement à Chicago, Toronto et Montréal, et analyse l'influence des politiques publiques sur eux. De leur côté, les entrevues qu'Andrea Doucet et Lindsey McKay ont réalisées avec des couples de différentes provinces canadiennes permettent de mieux comprendre la façon dont les ménages choisissent de se partager les semaines de prestations parentales. Ce faisant, cette meilleure compréhension renforce l'idée selon laquelle des politiques publiques bien adaptées peuvent susciter un changement dans les comportements observés.

LES RETOMBÉES SOCIALES DE LA MISE EN PLACE DE RÉGIMES DE CONGÉS PARENTAUX : SURVOL ET REGARDS CRITIQUES SUR DES RECHERCHES RÉCENTES

4.1

PAR ANNICK VALLIÈRES

L'objectif principal du rapport *Impacts sociaux du régime québécois d'assurance parentale et d'autres régimes comparables : revue de la littérature* est de dégager dans les recherches récentes (2010-2015) les principales retombées sociales attribuables à l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en 2006 et, plus globalement, à des régimes de congés parentaux comparables ailleurs dans le monde. Les pays industrialisés retenus pour la revue parce qu'ils offrent des régimes semblables à celui du Québec sont le Canada, l'Islande, la Finlande, la France, l'Australie, la Suède, la Norvège et le Danemark. À la suite d'une recherche bibliographique menée à l'automne 2015 selon des critères de sélection et d'exclusion précis, un total de 51 études¹ contenant des résultats originaux ont été analysées. La recension des écrits n'a donc évidemment pas la prétention d'être exhaustive. Cet article présente les conclusions générales tirées de notre consultation de la documentation récente sur les impacts de régimes de congés parentaux analogues au RQAP en se concentrant davantage sur les résultats probants. En guise de conclusion, nous discutons globalement des enjeux méthodologiques et des critiques générales qu'on peut faire des études consultées.

IMPACTS SUR LES MÈRES

Parmi les constatations qui ressortent le plus souvent des études, notons un effet positif, bien que souvent faible, des congés parentaux sur la santé mentale des mères. Plus précisément, les congés de maternité payés auraient comme conséquence de réduire certains problèmes de cet ordre dont les mères peuvent souffrir, tels que la détresse psychologique, la dépression post-partum et l'anxiété.

Certaines études suggèrent même que les congés attribués aux pères ont des effets sur la santé mentale des mères. Cependant, il pourrait s'agir davantage de l'implication du père dans les soins à donner aux enfants que sa seule présence qui aurait cette influence positive. Comme l'indiquent les résultats d'une étude réalisée auprès de 51 couples de la région de Bordeaux, en France, la prise du congé de paternité n'aurait pas d'effet sur les résultats de l'échelle de dépression post-partum d'Édimbourg² des mères (Séjourné, Beaumé, Vaslot et Chabrol, 2012). En revanche, le manque d'implication paternelle serait un prédicteur significatif de l'intensité des symptômes dépressifs maternels. De ce fait, les auteurs concluent que « la participation du père serait indépendante de la prise ou non du congé de paternité et, bien que celui-ci soit un facteur important permettant au

père de s'investir dans les soins à l'enfant et de soutenir sa conjointe dans son nouveau rôle de mère, il ne constitue pas à lui seul un facteur de protection de la dépression postnatale maternelle » (Séjourné, Beaumé, Vaslot et Chabrol, 2012, p. 363). Bien que la taille de l'échantillon soit restreinte et que les résultats ne soient donc pas généralisables, cette étude permet tout de même de faire une nuance importante entre les conséquences de la prise du congé de paternité et l'influence de l'implication des pères dans les soins de l'enfant sur le vécu des mères en période post-partum.

Certains résultats suggèrent également qu'il y aurait une durée « optimale », variant selon les études et les pays, dans la mesure où un trop long congé serait associé à une détresse psychologique chez les mères. Il est également possible que le lien entre la durée du congé suivant la naissance d'un enfant soit plus complexe à analyser. Dans leur article, Leanne C. Findlay et Dafna E. Kohen (2012) s'intéressent aux données du *Survey of Young Canadians* (2010-2011) et constatent que les mères ayant déclaré vivre une dépression post-partum prenaient un congé plus long. De ce fait, un congé de maternité ou de parentalité n'est pas nécessairement associé à une meilleure santé mentale chez la mère.

IMPACTS SUR LES PÈRES

Dans les régimes sociaux-démocrates, l'un des objectifs de l'instauration de congés parentaux, et encore plus de congés paternels, est d'encourager la participation des pères aux tâches domestiques et au soin des enfants. La littérature récente montre clairement un engouement pour la recherche de bénéfices de ces congés sur les pères. Les études suggèrent qu'un congé d'une durée minimale (excédant quelques semaines) accordé aux pères serait nécessaire pour produire de réels effets à long terme sur leur implication dans les tâches domestiques et le soin des enfants.

Les politiques de congés parentaux promeuvent l'égalité des genres en intervenant à un moment crucial de la renégociation du travail domestique dans un couple suivant l'arrivée d'un enfant. La participation accrue aux tâches ménagères et au soin des enfants s'explique notamment par l'amélioration des compétences parentales durant le congé, par le renforcement du lien entre l'enfant et le père en tant que « coparent » et par l'évolution des mentalités en ce qui concerne les rôles en fonction du genre et la division sexuelle du travail, comme l'a montré l'étude qualitative d'Erin M. Rehel (2014), dont un résumé est présenté dans ce bilan.

Bien que les congés parentaux semblent globalement améliorer l'égalité entre les sexes dans la sphère privée, il faut souligner que certaines études montrent que, malgré les attentes, le congé de paternité n'est pas *a priori* garant du soutien de la femme durant la période du post-partum, ni à long terme. Par exemple, John Ekberg, Rickard Eriksson et Guido Friebel (2013) utilisent des données administratives de 1993 à 2003 pour étudier l'effet de l'introduction en Suède, en 1995, d'un mois de congé de paternité sur le comportement des pères à court et à long termes. Sous forme d'expérience « quasi naturelle »³, les données sur la prise d'un congé par les pères ayant eu un enfant avant la réforme et ceux ayant eu un enfant après la réforme ont été analysées. L'effet à court terme a d'abord été mesuré par la prise de congé des pères. La réforme a eu comme conséquence une augmentation moyenne de 15 jours du congé utilisé par les pères. La proportion des pères ayant utilisé des congés a augmenté de 50 % avec l'introduction de la réforme. De plus, les résultats indiquent que le pourcentage des pères ayant pris un mois de congé à la suite de la naissance d'un enfant est passé de 9 % à 47 % après la réforme. Cette hausse considérable se compare à ce qui s'est produit dans tous les pays étudiés qui ont introduit une réforme en réservant une partie des congés payés aux pères. Cependant, les résultats indiquent que la réforme suédoise n'a pas eu d'effet à long terme sur les comportements des pères dans la sphère domestique (mesurés par le nombre de congés qu'ils ont pris pour soigner un enfant

1 - Ce corpus comprend trois mémoires de maîtrise, 42 articles publiés dans des revues scientifiques, cinq documents de travail et un rapport de recherche gouvernemental.

2 - Cette échelle est un outil psychométrique internationalement reconnu pour détecter la dépression postnatale. Il s'agit d'un questionnaire composé de dix courts énoncés pour lesquels les mères doivent choisir celle des quatre réponses proposées qui correspond le mieux à leur situation.

3 - Les expériences naturelles consistent à identifier un groupe de contrôle et un groupe exposé à un événement soudain et inattendu, produit par des facteurs extérieurs. Dans les études qui nous intéressent, les auteurs et auteures parlent d'expériences « quasi-naturelles » puisque l'instauration d'un programme de congés parentaux payés (ou sa réforme) ne se fait pas de manière totalement inattendue. La réforme étant provoquée par des changements politiques, l'assignation des parents au groupe exposé bonifié se fait aléatoirement (et automatiquement).

malade). En effet, la probabilité que les pères participent aux soins de l'enfant en cas de maladie pendant les années suivant sa naissance n'est pas associée au fait qu'ils aient pris un congé de paternité ou non.

De plus, bien que les études consultées montrent majoritairement que les congés paternels permettent d'augmenter le temps que les pères passent avec leur enfant, il semble que ceux-ci se limitent généralement aux semaines qui leur sont réservées et ne s'investissent pas encore dans le congé parental (McKay et Doucet, 2010). De ce fait, le partage du congé parental est encore loin de se faire équitablement. La revue de la littérature est par contre unanime sur le fait que la mise en place de congés paternels non transférables à la mère et bien rémunérés augmente la prise de congé par les pères et, ultimement, le temps qu'ils passent avec l'enfant.

Contrairement à ce qui est le cas pour la santé des mères, peu de recherches se sont penchées sur l'effet des congés parentaux sur celle des pères. D'ailleurs, aucune des études consultées ne porte sur les conséquences sur leur santé mentale. La littérature suggère tout de même que les effets positifs surpassent l'implication des pères et l'égalité des genres, les régimes de congés parentaux semblant entre autres augmenter l'activité physique de ces hommes (Johansson, Wennberg et Hammarström, 2014).

IMPACTS SUR LES ENFANTS

L'un des objectifs des congés parentaux est le bien-être des enfants. La revue de la littérature montre que ces congés n'ont pas d'influence sur la santé des tout-petits. Cependant, la durée du congé payé accordé aux mères serait déterminante pour la durée de l'allaitement maternel, reconnu pour ses effets bénéfiques sur la santé des enfants.

En ce qui concerne les effets des régimes de congés parentaux sur les performances scolaires et sur le développement cognitif et comportemental des enfants à long terme, les résultats des études se contredisent. Certaines suggèrent que les congés parentaux n'en auraient pas, ou en auraient seulement sur des sous-groupes d'enfants. Par exemple, Sara Cools, Jon H. Fiva et Lars Johannessen Kirkebøen (2011) explorent les effets sur différentes variables de la réforme norvégienne de 1993, soit l'introduction de semaines de congé exclusives aux pères.

En ce qui concerne le rendement scolaire des enfants en 10^e année, les résultats suggèrent que le congé de paternité a un effet positif et significatif seulement dans les familles où le père est plus éduqué que la mère. De plus, cet effet varie selon le sexe de l'enfant : les filles dont le père a été touché par la réforme, contrairement à celles dont il ne l'a pas été, ont des meilleurs résultats aux examens de la 10^e année.

Dans son mémoire de maîtrise, Samuel Paré (2015) a évalué l'effet de la réforme québécoise du régime d'assurance parentale de 2006 sur une série d'indicateurs liés au développement et à la santé des enfants. Il a appliqué des modèles des doubles différences⁴ et de régression au point de discontinuité à trois bases de données (*l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*, *l'Enquête sur les jeunes Canadiens* et les données administratives du Régime d'assurance maladie du Québec). Les analyses n'indiquent aucun effet sur la santé des enfants, mais en soulignent un seul, significatif, sur leur développement cognitif à l'âge de quatre ou cinq ans : la mesure du test « Qui suis-je ? »⁵. Chez les enfants de cet âge dont les parents ont été exposés à la réforme, les résultats de ce test sont plus susceptibles d'être faibles. Cette association est d'une amplitude modérée. L'absence d'effet décelé sur la santé et sur la majorité des indicateurs de développement cognitif et comportemental des enfants est probablement attribuable, selon l'auteur, à la générosité antérieure du régime.

IMPACTS SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

L'un des principaux objectifs des congés parentaux est de permettre aux parents de passer du temps hors du marché du travail à la suite de la naissance d'un enfant. Ainsi, ces congés permettent d'éviter les conflits travail-famille à un moment critique du début de la parentalité. À ce propos, nous retenons de la revue de la littérature présentée dans le rapport que le soutien du milieu de travail est un ingrédient fondamental de la réussite des politiques de congés parentaux. Bien que des législations protègent les droits des parents de faire usage des congés parentaux et assurent leur emploi jusqu'à leur retour au travail, il semble que le soutien organisationnel varie selon les milieux et

certaines parents restent inquiets face aux effets négatifs potentiels de tels congés sur leur carrière. En effet, le soutien des collègues et des employeurs est susceptible d'encourager ou de décourager les parents à utiliser leur congé et d'augmenter ou de réduire sa durée. Selon l'étude de Jennifer L. Berdahl et Sue H. Moon (2013), la crainte des parents s'avère justifiée. Ces auteures montrent que, dans certains milieux de travail, les hommes qui s'absentent pour prendre activement soin de leurs enfants risquent de subir davantage de rejet ou de harcèlement, comparativement à ceux que les auteures qualifient de « traditionnels » et aux hommes sans enfant. À l'inverse, les femmes qui n'ont pas d'enfant sont souvent plus rejetées ou harcelées au travail que les mères. De plus, les mères qui passent moins d'heures de leur temps de travail professionnel à prendre soin de leurs enfants vivent davantage de harcèlement et de rejet que celles qui consacrent plus de temps à ces tâches dans la sphère privée. Malheureusement, cette étude ne porte pas spécifiquement sur l'effet de la prise ou non des congés parentaux. Elle donne cependant une bonne idée des situations de discrimination potentielle dans les milieux de travail selon le genre de l'employé et son degré d'implication dans la sphère privée.

De plus, comme l'ont montré Gillian Whitehouse, Helena Romaniuk, Nina Lucas et Jan Nicholson (2012), le manque de soutien organisationnel peut avoir des effets négatifs qui vont au-delà du travail. Ces auteures ont établi que la durée d'un congé maternel et les conditions de travail⁶ ont des conséquences sur la conciliation travail-famille et sur la relation du couple. En effet, les femmes qui ont connu des problèmes en milieu de travail pendant leur grossesse, c'est-à-dire qui ont été traitées avec moins de respect, ne se sont pas senties à l'aise de prendre la totalité de leur congé, ont éprouvé des difficultés à négocier le nombre d'heures de leur retour au travail ou à obtenir de l'information sur les congés de maternité de la part de leur employeur, sont plus susceptibles d'exprimer le sentiment d'être pressées ou précipitées (*feeling rushed*) et d'estimer, deux à trois ans plus tard, que leur couple est malheureux

ou querelleur (*argumentative*). Bref, la littérature montre que des efforts restent à faire pour que les nouveaux parents puissent prendre un congé sans ressentir de craintes quant à de potentielles conséquences négatives sur leur carrière, par exemple.

Malgré tout, plusieurs auteures et auteurs sont optimistes face au changement des mentalités. Ils croient que l'augmentation récente du taux d'utilisation de congés par les pères au Québec pourrait ultimement contribuer à améliorer les perceptions et l'acceptation de la prise de congés parentaux dans les milieux de travail. Comme le souligne Diane-Gabrielle Tremblay (2010), les nouvelles modalités du RQAP « ont induit des transformations importantes dans le monde du travail, où les pères affirment se sentir plus légitimes non seulement de prendre le congé parental, mais aussi, comme il devient plus habituel de voir les pères s'absenter pour motifs familiaux, de prendre d'autres congés ou aménager leurs horaires pour motifs familiaux » (Tremblay, 2010 : 110). Plusieurs études vont dans le sens de cette constatation, notamment celle que présente l'article intitulé *Peer Effects in Program Participation*. Gordon B. Dahl, Katrine V. Løken et Magne Mogstad (2014) évaluent, au moyen de l'approche de discontinuité de la régression, les effets des pairs par rapport à la prise du congé de paternité payé en Norvège. Leurs résultats indiquent que les pères sont plus susceptibles de se prévaloir de ce congé si leurs frères ou des collègues masculins l'ont déjà fait. Les auteurs estiment à 11 points de pourcentage l'effet des collègues et à 15 points celle des frères. Cependant, les auteurs n'ont pas trouvé d'effet attribuable à des membres de réseaux plus élargis, les beaux-frères ou les voisins, par exemple. Ils suggèrent que le mécanisme sous-jacent le plus probable est la transmission d'informations sur les avantages et les inconvénients de l'utilisation du congé de paternité. Lorsqu'un collègue a pris un tel congé, il est possible de mieux savoir comment l'employeur réagira, par exemple. De plus, il s'agirait d'un effet boule de neige, ce qui montre le rôle que peuvent jouer les politiques sociales sur le changement des mentalités.

4 - La méthode des doubles différences (nommée *difference-in-difference* en anglais, aussi appelée différence-en-différence par certains auteurs) est une méthode statistique utilisée pour estimer l'effet d'un traitement. Elle consiste à comparer la différence entre un groupe de contrôle et un groupe traité avant et après l'introduction du traitement. Cette méthode est également utilisée pour évaluer les conséquences de politiques publiques. Sur une période donnée, on compare le groupe contrôle, qui n'a pas été exposé à la politique, au groupe qui l'a été.

5 - Ce test requiert que les enfants écrivent leur nom, recopient des formes géométriques et emploient des symboles, tels que des lettres et des chiffres. L'évaluation se fait en environ 10 minutes, sous les directives d'une intervieweuse ou d'un intervieweur, et est adaptée aux enfants d'âge préscolaire et à ceux des deux premières années du primaire.

6 - Dans l'étude, ces conditions réfèrent notamment à des problèmes dans le milieu de travail durant la grossesse, à la sécurité d'emploi et au soutien accordé aux mères dans leur milieu de travail.

7 - Une prime pour la naissance d'un deuxième ou d'un troisième enfant, par exemple.

NATALITÉ ET FÉCONDITÉ

Il ressort de la littérature que la possibilité de bénéficier de congés parentaux à la suite de la naissance d'un enfant exerce un effet positif, mais faible, sur la fécondité. De plus, les études consultées portent à croire que cela agirait sur le calendrier des naissances – appelé effet *tempo* – en réduisant l'intervalle entre celles-ci, mais n'influencerait pas le nombre total de naissances par femme – appelé effet *quantum*. Dans les régimes sociaux-démocrates dits « États providence », comme le Québec et les pays du nord de l'Europe, « les congés parentaux semblent avoir un effet *quantum* sur la fécondité des femmes vivant dans les pays nordiques. L'effet des congés varie cependant selon le rang de naissance des enfants; si l'utilisation du congé parental aide à faire naître le second enfant, au contraire, le fait de ne pas se prévaloir du congé parental influence positivement la naissance du troisième bébé. Enfin, l'utilisation par le père du congé parental exerce un effet positif sur le nombre de naissances » (Mathieu, 2013 : 261).

En agissant en interaction avec d'autres mesures des politiques familiales, les congés parentaux payés instaurent des conditions favorables à la venue d'un ou de plusieurs enfants dans les familles. Globalement, les études montrent que les pays dotés d'une politique familiale visant la conciliation travail-famille, comme les pays nordiques, affichent une fécondité plus élevée que ceux où les femmes rencontrent plus d'obstacles pour mener de front leur maternité et leurs activités économiques. L'économiste Olivier Thévenon (2014) fait état d'un effet paradoxal intéressant dans les répercussions de certaines mesures : « Les mesures introduites avec un objectif explicite de soutien à la fécondité⁷ montrent un effet assez limité, alors que celles qui soutiennent la conciliation entre travail et vie familiale ou qui améliorent les conditions de vie, sans faire du soutien à la fécondité leur objectif premier, semblent avoir un effet plus tangible sur la fécondité » (p. 56). En mettant notamment en lumière la complémentarité des mesures de la politique familiale française, l'auteur soutient que l'offre de services d'accueil des jeunes enfants pourrait être la mesure actuelle la plus incitative pour augmenter la fécondité en France. Sophie Mathieu (2013), en proposant le concept de dématérialisation des soins⁸, nuance cette conclusion. Elle propose que ce ne seraient sans doute pas tant les politiques de conciliation travail-famille qui ont un

effet positif sur la fécondité, mais plutôt les conséquences de ces politiques sur la redistribution des tâches liées à la reproduction sociale en particulier. Il s'agit d'une hypothèse qui mériterait d'être approfondie.

Dans le cas de la majorité des études qui se sont penchées sur l'effet des congés parentaux, l'évaluation s'avère partielle puisqu'elle ne prend pas en considération l'interaction de cette mesure particulière avec d'autres pouvant influencer les décisions d'avoir ou non d'autres enfants, ou les effets de contexte. Cela peut expliquer les faibles résultats puisque les politiques familiales semblent agir comme un tout permettant d'instaurer des conditions favorables à la venue d'un ou de plusieurs enfants. En fait, la revue de la littérature montre que la fécondité dépend d'une multitude de facteurs, en sus des politiques familiales et sociales : « La fécondité est le résultat systémique provenant d'attributs plus larges, mais aussi plus exhaustifs, que la somme des politiques familiales. D'ailleurs, la fécondité est parfois expliquée par des facteurs qui vont bien au-delà du domaine politique, tels que le prix des logements, les heures d'enseignement, les heures d'ouverture des services publics, le désir d'avoir un enfant d'un certain sexe, etc. » (Mathieu, 2013 : 269). Cela étant dit, nous pouvons conclure à un effet positif, bien que limité, des congés parentaux sur la fécondité puisqu'ils contribuent ultimement, en interaction avec un ensemble d'autres facteurs, à établir des conditions favorables pour les familles.

DISCUSSION : LIMITES ET ENJEUX MÉTHODOLOGIQUES

Il s'avère très difficile d'arriver à des résultats probants pour envisager les impacts sociaux des congés parentaux puisque les études consultées adoptent des approches différentes, qui ont chacune leurs limites. Il s'agit pour la plupart d'études transversales, c'est-à-dire qui explorent une association statistique, et non une relation causale, entre la prise d'un congé ou l'exposition à des mesures de congés parentaux et à différentes variables. Toutefois, les associations ainsi mises en évidence sont vulnérables à des problèmes d'endogénéité. Les études qui utilisent une variation transversale dans la prise d'un congé par les parents pour en estimer les effets ne peuvent pas contrôler

l'hétérogénéité non observée dans les préférences, les croyances, les motivations et les contraintes du milieu de travail sur le plan individuel, par exemple. Ainsi, leurs résultats ne peuvent être interprétés comme des estimations causales, mais uniquement comme des associations informatives.

Les études comparatives par pays se heurtent à une limite similaire. En effet, plusieurs d'entre elles notent des différences en matière de division sexuelle des tâches dans le couple selon les divers régimes de congés parentaux, par exemple. Cependant, il est problématique d'interpréter ces associations comme étant des relations causales, puisque les résultats peuvent être biaisés par l'omission de variables à l'échelle nationale, telles que les contextes institutionnels ou normatifs. Comparer des programmes entre divers pays est un exercice complexe, nécessitant la compréhension de plusieurs paramètres qui ne sont pas toujours présentés dans la documentation. Cela ne peut que mener à une vision partielle de la situation de chaque pays. Ainsi, toute comparaison peut être difficile, voire inefficace, dans la mesure où elle ne tient pas compte des nombreux éléments de contexte, de l'histoire dans lesquels s'inscrivent les dispositifs ainsi que des autres programmes propres à chacun des pays. Bref, il est ardu, voire impossible, de déterminer les effets de causalité à l'aide de données transnationales, puisque ni les individus participant à l'étude, ni les pays ne sont assignés aléatoirement à différentes politiques de congés parentaux.

Il est donc important de noter que les résultats empiriques et les données probantes permettant de mesurer directement et indépendamment les effets des congés parentaux sont rares. En effet, il en existe relativement peu qui présentent les bénéfices de tels programmes par des relations causales. Cependant, dans la littérature consultée, quelques études ont exploité des expériences dites « quasi naturelles », dans lesquelles le régime de congés parentaux d'un pays donné a subi des modifications. Dans ce type d'études, puisque des changements politiques ont provoqué la réforme, l'assignation au congé parental bonifié se fait aléatoirement. Ce modèle d'analyse amène les

chercheuses et les chercheurs à prétendre à l'identification d'effets causaux en comparant les résultats avant et après la réforme. Évidemment, l'interprétation en termes de relations causales peut être problématique puisqu'il est possible que les normes sociales aient évolué conjointement et que ce soit cette évolution qui explique les associations observées. Cette critique s'applique surtout aux études qui examinent des effets à long terme.

Généralement, la revue de la littérature sur les répercussions des congés parentaux permet de montrer l'attention insuffisante accordée à la compréhension des mécanismes de causalité. De plus, trop peu d'études qualitatives se sont penchées sur les retombées sociales de ces congés. Dans la très grande majorité des articles consultés, des méthodes statistiques parviennent à rendre compte d'associations, sans explorer davantage les processus ou les mécanismes sous-jacents par lesquels les congés parentaux influent sur différents aspects sociaux. Pour ce faire, plus de recherches qualitatives devront être réalisées. Évidemment, l'inférence statistique sera impossible dans de tels cas, mais ces travaux viseront une meilleure compréhension des mécanismes sous-jacents pouvant expliquer les associations que les études quantitatives ont fait ressortir.

Les méthodes de collecte de données, les populations observées, les méthodes d'analyse, les congés accordés et les conditions d'admissibilité aux programmes varient considérablement dans les études consultées. La diversité des recherches récentes portant sur les effets des régimes de congés parentaux similaires à celui que le Québec a établi a donc soulevé un défi majeur quant à leur comparaison. Certaines sont basées sur des données internationales longitudinales, tandis que d'autres évaluent les effets d'une réforme à un moment donné dans un pays précis. Il devient difficile de comparer les résultats d'une analyse à l'autre. Cette difficulté s'explique, entre autres, par des différences de contexte (différents pays, différents régimes, différentes normes sociales et culturelles, etc.). Il est donc difficile de prétendre en tirer des conclusions unanimes de prime abord. L'effet des congés parentaux demeure dans la plupart des cas incertain et reste difficile à qualifier, mais

8 - Ce concept est « un complément selon lequel ce serait d'abord la conciliation travail-famille qui aurait une influence positive sur les naissances. Il est suggéré qu'au-delà de la conciliation travail-famille, c'est davantage la marge de liberté que détiennent les mères face à l'obligation d'offrir des soins qui affecte le plus significativement la fécondité. Autrement dit, les décisions en matière de fécondité seraient moins le fruit de la capacité, pour les femmes, de concilier le travail gratuit et le travail rémunéré que le soulagement du fardeau lié aux tâches de reproduction sociale. Le concept de dématérialisation permet ainsi de prendre en considération l'effet des stratégies de conciliation travail-famille officieuses, qui jouent parfois un rôle déterminant dans les décisions en matière de fécondité » (Mathieu, 2013 : 256-257).

plusieurs résultats portent à croire que lorsque ces congés sont payés, ils ont des effets sur divers enjeux, même si souvent limités. En revanche, il ne faut pas perdre de vue que les effets des congés parentaux ne sont pas homogènes, et qu'ils varient selon le régime étatique, les caractéristiques des couples, la durée du congé et bien d'autres facteurs.

L'un des points faibles de la revue de la littérature est son manque de diversité en ce qui concerne les couples analysés dans les études répertoriées. Bien que plusieurs de celles-ci ne précisent pas l'orientation sexuelle des couples constituant leur échantillon, à notre connaissance, une seule des études consultées incluait un couple homosexuel composé de deux hommes (McKay et Doucet, 2010). Aucune n'évalue l'impact des congés parentaux sur les couples lesbiens. On peut donc dire que les résultats présentés dans cette revue de la littérature portent presque exclusivement sur les couples hétérosexuels. Considérant le fait que l'une des constatations importantes de cette revue est que les conséquences peuvent varier en fonction des caractéristiques des parents (éducation, revenus, etc.) et qu'il est difficile de généraliser à toutes les tranches de la population, des études portant spécifiquement sur les familles homoparentales nous semblent essentielles pour approfondir les connaissances sur les retombées sociales des congés parentaux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BERDAHL, J. L. et S. H. MOON (2013). « Workplace Mistreatment of Middle Class Workers Based on Sex, Parenthood, and Caregiving », *Journal of Social Issues*, 69(2), 341-366.

COOLS, S., J. H. FIVA et L. J. KIRKEBØEN (2011). *Causal effects of paternity leave on children and parents*, Social science research network, CESifo Working Paper Series N°. 3513.

DAHL, G. B., K. V. LØKEN et M. MOGSTAD (2014). « Peer Effects in Program Participation », *American Economic Review*, 104(7), 2049-2074.

EKBERG, J., R. ERIKSSON et G. FRIEBEL (2013). « Parental leave – A policy evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' reform », *Journal of Public Economics*, 97, 131-143.

FINDLAY, L. C. et D. E. KOHEN (2012). *Leave practices of parents after the birth or adoption of young children*, Ottawa, Statistique Canada.

JOHANSSON, K., P. WENNERBERG et A. HAMMARSTRÖM (2014). « Parental leave and increased physical activity of fathers and mothers — results from the Northern Swedish Cohort », *The European Journal of Public Health*, 24(6), 935-940.

MATHIEU, S. (2013). « Entre l'effet tempo et l'effet quantum : une analyse de l'effet des politiques familiales sur la fécondité dans les pays avancés », *Sociologie et sociétés*, 45(1), 255-276.

McKAY, L. et A. DOUCET (2010). « 'Without Taking Away Her Leave': A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Parental Leave », *Fathering*, 8(3), 300-320.

PARÉ, S. (2015). *L'impact de la politique québécoise du congé parental de 2006 sur le développement et la santé des enfants*, mémoire de maîtrise en économie, Université de Montréal.

REHEL, E. M. (2014). « When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender, and Parenting », *Gender & Society*, 28(1), 110-132.

SÉJOURNÉ, N., M. BEAUMÉ, V. VASLOT et H. CHABROL (2012). « Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle », *Gynécologie, obstétrique & fertilité*, 40(6), 360-364.

THÉVENON, O. (2014). « Évaluer l'impact des politiques familiales sur la fécondité », *Informations sociales*, (3), 50-62.

TREMBLAY, D. G. (2010). « Viser la conciliation emploi-famille au Québec : des politiques pour les enfants et/ou les mères ? », *Informations sociales*, (4), 106-113.

WHITEHOUSE, G., H. ROMANIUK, N. LUCAS et J. NICHOLSON (2012). « Leave Duration After Childbirth: Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families », *Journal of Family Issues*, 34(10), 1356-1378.

QUAND PAPA RESTE LUI AUSSI

4.2 À LA MAISON : CONGÉ DE PATERNITÉ, GENRE ET PARENTALITÉ

P A R E R I N M . R E H E L

INTRODUCTION

L'implantation en 2006 du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) s'est traduite dans les années suivantes par un phénomène remarquable : le taux de prise du congé parental des pères québécois admissibles a augmenté de façon spectaculaire, passant du tiers environ en 2005 à près de 80 % à peine cinq ans plus tard. Même si le RQAP a considérablement bonifié les montants que les prestations de maternité et parentales du Régime d'assurance-emploi (AE) du Canada offraient aux nouvelles mères, c'est l'introduction des cinq semaines réservées aux pères qui représentait le plus important changement par rapport à ce régime. Les cinq semaines de congé de paternité du RQAP sont « à prendre ou à laisser » : si un père décide de ne pas s'en prévaloir, la mère ne peut pas les utiliser. Cette politique a eu un effet considérable sur le comportement des pères québécois, comme l'illustre clairement l'évolution du nombre d'entre eux qui ont pris ce congé. Cela dit, comment cette prise de congé influence-t-elle la façon dont les pères envisagent et vivent l'expérience de la parentalité ?

Cet article présente les constats d'une étude plus globale sur l'évolution des notions de paternité, de masculinité et de conciliation travail-famille au Canada et aux États-Unis. Pour mener cette étude en 2012 et 2013, j'ai interviewé 50 hommes et 35 de leurs partenaires, engagés dans une relation hétérosexuelle stable et ayant eu au moins un enfant depuis 2006. Tous ces hommes travaillaient pour la même entreprise de services financiers et vivaient soit à Montréal (Québec), soit à Toronto (Ontario), soit à Chicago (Illinois). Chacune de ces villes présente une politique de congé familial distincte : les pères de Montréal avaient droit au RQAP, ceux de Toronto avaient accès aux prestations du Régime d'assurance-emploi, et tous les pères de Chicago étaient admissibles aux prestations de la *Family and Medical Leave Act*¹.

L'étude générale permet notamment de conclure que les mères et les pères qui vivent leur parentalité de façon semblable – c'est-à-dire en jouant ce rôle à plein temps, temporairement à l'écart du monde du travail – en viennent à développer la même conception de leur engagement comme parent. Les pères et les mères peuvent ainsi agir comme des coparents, tous deux participant à tous les

1 - *Le Family and Medical Leave Act (FMLA)* est une politique fédérale américaine qui offre aux travailleuses et aux travailleurs qualifiés douze semaines de congé non rémunéré suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Selon les statistiques du Département du travail, cette politique couvre environ 60 % de la main-d'œuvre américaine, ce qui laisse une grande partie de la population inadmissible à un quelconque type de congé familial protégé, rémunéré ou non. Le régime fédéral canadien, soit les prestations de congé de maternité et de congé parental du Régime d'assurance-emploi (AE), offre aux nouvelles mères 15 semaines de congé de maternité, payées à hauteur de 55 % de leur salaire jusqu'à concurrence d'un montant maximal. Les parents peuvent se partager 35 semaines supplémentaires de congé parental, elles aussi payées à hauteur de 55 % du revenu. Même si l'admissibilité est assujettie à des critères d'emploi, ces exigences sont beaucoup moins strictes que celles qu'impose la FMLA aux États-Unis.

aspects des soins de l'enfant. Cet article explore l'influence des politiques sur la parentalité en comparant la façon dont les pères ayant pris un long congé de paternité et ceux qui ne l'ont pas fait parlent de ce sujet. Pour illustrer que ce sont les politiques, et non les croyances ou préférences personnelles, qui influencent la façon dont ils perçoivent la parentalité, je présente également certains constats sur les facteurs qui incitent les nouveaux pères à prendre un congé ou non.

L'INCIDENCE DE LA PRISE DE CONGÉ

La recherche indique que la *façon* dont les mères et les pères font l'expérience de la parentalité sous-tend l'émergence de ce que les chercheurs appellent la dynamique « responsable-aidant » entre les deux parents. Dans ce modèle, la mère est le principal parent, responsable de la majorité des aspects des soins à donner à l'enfant, alors que le père joue un rôle d'aidant qui apporte une contribution importante quand on le lui demande ou lorsqu'on l'oriente. Couramment considérée comme découlant de l'« instinct maternel », la compétence parentale serait au contraire apprise, selon ce que révèlent des recherches. Pour un grand nombre de femmes – mais certainement pas toutes –, les jours, les semaines ou les mois qui suivent la naissance d'un enfant sont exempts d'obligations professionnelles, et souvent vécus en l'absence d'autres adultes. Durant cette période, elles apprennent les signaux, les besoins et les comportements inhérents au rôle de principal prestataire de soins. Les pères, plus souvent qu'autrement, ne disposent pas de ce temps puisque, en Amérique du Nord, beaucoup moins d'entre eux ont la possibilité de s'absenter du travail, même pour une courte période, après la naissance d'un enfant. Cette période revêt une grande importance en fixant les rôles parentaux, qui sont d'autant plus difficiles à discerner et à déconstruire qu'ils s'intériorisent avec le temps.

Mais l'expérience d'un long congé de paternité – défini globalement dans la littérature comme durant plus de trois semaines – met en évidence le caractère concret, acquis de la parentalité et remet en question la perception populaire de la nature innée de la maternité. Pouvoir vivre

l'expérience d'être un nouveau parent de la même manière que les mères peut influencer profondément la façon dont les pères apprennent à le devenir et continuent de l'être par la suite. Pour Éric, 45 ans, père de deux enfants à Montréal, prendre cinq semaines de congé de paternité s'est avéré une expérience révélatrice, qui lui a montré ce qu'implique la parentalité :

Le simple fait d'observer, ou de participer dans les deux premières semaines et les trois suivantes, permet de faire des choses que je n'aurais normalement pas faites [si j'étais retourné au travail]. C'est davantage une prise de conscience, incontestablement. Il y a évidemment le partage des tâches, le fait d'être plus conscient de ce qui se passe, de ses préoccupations, de ses problèmes, peu importe, dont je ne me serais peut-être pas rendu compte si je n'avais pas été présent durant les premières semaines, et qu'elle aurait dû régler seule.

La possibilité de prendre un long congé donne aux pères l'occasion d'avoir une idée des « considérations » propres à la parentalité, dont beaucoup sont subtiles et pourraient ainsi passer sous le radar d'un père retourné au travail.

James, un père torontois de 43 ans, avait pris huit semaines de congé après la naissance de son premier enfant et six semaines suivant celle de son deuxième. Tout comme Éric, il considère qu'il s'agit d'une expérience inestimable, permettant d'avoir une meilleure compréhension du soin des enfants : « Je pense, vous savez, que chaque conjoint devrait le faire, parce que c'est une expérience qui vous aidera, à long terme, à comprendre véritablement tout ce que vit votre épouse. » Même si le commentaire de James reflète l'existence du lien persistant entre les femmes et le soin des enfants, il indique aussi comment la prise d'un congé procure aux hommes une compréhension plus globale de la parentalité qui pourrait autrement leur échapper.

Chez les hommes qui ont profité de la possibilité de demeurer à la maison pendant plusieurs semaines, cette meilleure compréhension de ce que signifie s'occuper d'un enfant a été enrichie par l'occasion d'acquérir les compétences nécessaires pour partager la responsabilité des soins avec leur partenaire. Claudio, 41 ans, un père montréalais s'étant absenté du travail pendant six semaines, explique pourquoi prendre ce congé est si important :

Si on ne le fait pas, ça devient une routine, où c'est la mère qui s'occupe des besoins quotidiens de l'enfant et où le père rentre à la maison le soir, passe un peu de temps avec l'enfant et joue avec lui, et c'est tout. Je pense qu'en étant là toute la journée avec l'enfant, en s'occupant de lui, en préparant ses repas le matin et le midi, en le mettant au lit, et tous les autres petits détails, on s'y attache tout autant que la mère. Ce n'est plus alors comme si l'*initiative* de s'occuper de toutes ces choses revenait toujours à la mère. Ça devient la responsabilité commune du papa et de la maman.

Comme le dit si bien Claudio, la prise de congé permet aux pères « d'éveiller leur initiative », leur permettant d'être des coparents, des « papa et maman ensemble ». De bien des façons, prendre un long congé de paternité contribue à perturber la dynamique de « responsable-aidant » encore très répandue aujourd'hui, même chez les couples à deux revenus, en permettant aux deux parents de « gérer » conjointement. Quand on leur en donne l'occasion, les pères peuvent acquérir, et le font effectivement, les compétences parentales et les capacités de soins nécessaires pour être des coparents actifs, et non simplement des aidants.

INCIDENCE DE LA NON-PRISE DE CONGÉ

Les expériences des pères ayant pris plus de trois semaines de congé de paternité révèlent un contraste marqué avec celles des hommes s'étant peu absentes du travail après la naissance. La conception de la parentalité chez les pères qui n'ont pas pris de congé soutient l'hypothèse voulant que prendre un long congé puisse significativement remettre ce concept en question.

En expliquant pourquoi ils avaient choisi de ne pas prendre de congé, des pères ont affirmé avoir l'impression d'être inutiles à la maison durant les premiers mois suivant la naissance. Comme le dit Jack, un père de Toronto :

C'est à peu près la période [les six premières semaines] où, d'après moi, on est le moins utile à la maison. Si on m'avait proposé les six dernières semaines de la première année, là ça aurait eu du sens, non ? Parce qu'à ce moment, l'enfant se promène un peu partout, il marche, vous savez, il interagit et demande beaucoup d'attention. Mais

durant les six premières semaines, tout ce qu'il fait, c'est dormir, faire ses besoins et manger. Alors je pense que c'est un peu ça, c'est comme si, d'accord, on prend six semaines de congé. Mais on reste juste assis là la plupart du temps. On n'aide pas réellement.

Jack, qui s'est absenté du travail pendant moins d'une semaine après la naissance de chacun de ses enfants, croit qu'il aurait eu peu de choses à faire s'il avait pris congé : « On reste juste assis là la plupart du temps. » N'ayant pas pris un long congé, il continue de penser que prendre soin d'un nourrisson est une tâche peu exigeante, requérant peu d'efforts. La façon dont il décrit sa présence comme étant utile ou inutile reflète la dynamique de type « responsable-aidant » de la distribution des rôles entre les parents, laquelle n'a pas changé après ses deux très brèves périodes de congé parental.

Retourner au travail après une courte période a également fait obstacle aux nouveaux pères dans l'acquisition de la maîtrise et de la confiance qui leur auraient permis d'être un coparent actif. Mark, de Chicago, estime que son épouse avait « pigé (son rôle de parent) très rapidement », et ne voyait donc aucune raison de rester à la maison plus longtemps. Plus tard dans notre interview, toutefois, Mark s'est interrogé sur les limites de sa capacité à jouer son rôle de parent :

J'ai besoin d'instructions pour nourrir [notre fille]. Je pourrais davantage être au diapason, en quelque sorte, pouvoir prendre immédiatement le relais de Leslie. Comme je me demande parfois, qu'est-ce qui se passerait si quelque chose arrivait à Leslie et que je me retrouvais seul avec Haley ? Vous savez, serait-elle vraiment entre bonnes mains ? Je pense qu'elle finirait par l'être, parce que je... j'apprendrais. Mais, je suppose, je ne sais tout simplement pas m'occuper de [notre fille] autant que Leslie en ce moment.

Les propos de Mark illustrent la dynamique « responsable-aidant » qui émerge habituellement lorsque les pères retournent rapidement au travail : alors que leurs épouses acquièrent les connaissances et les habiletés parentales nécessaires, les pères deviennent des parents moins autonomes et se fient davantage aux directives de leur partenaire. Dès la naissance, une expérience structurelle différente du rôle de parent mène à une division sexuée du travail. Le temps que les mères passent à la maison, complètement investies dans la parentalité, intériorise la nature

innée du rôle de parent, écartant d'autant la nature pourtant acquise de ce rôle, alors que le retour hâtif au travail des pères freine leur capacité à s'investir dans ce rôle. À la différence des pères qui prennent un long congé, ceux qui ne le font pas ne s'impliquent pas intimement dans les réalités quotidiennes de la vie familiale, exception faite d'une brève période d'adaptation initiale. De bien des façons, cela restreint leur compréhension de la parentalité et limite leur capacité de réagir à des tâches ou à des besoins nouveaux, comparativement aux pères qui passent davantage de temps à la maison.

Lorsqu'on les considère isolément, on peut facilement minimiser les différences entre les pères qui ont pris un long congé et ceux qui ne l'ont pas fait en les attribuant à des attitudes ou à des comportements existants; par exemple en affirmant que les pères qui ont pris un long congé l'ont fait parce qu'ils souhaitaient être des coparents actifs et avaient déjà cette conception de leur rôle paternel. Mais un examen plus approfondi de ce qui a motivé les pères à prendre ou à ne pas prendre un long congé de paternité réfute cette explication et démontre l'effet transformateur réel de la prise de congé.

DÉCIDER DE PRENDRE CONGÉ

Pourquoi certains pères prennent-ils congé et d'autres pas ? Bien que la préférence personnelle soit incontestable, mes recherches indiquent que la décision est beaucoup plus complexe et nuancée. Selon les données que j'ai recueillies, même si certains pères décident de prendre congé en fonction de leur attitude face au travail, à la famille et à leur rôle parental, d'autres sont influencés, positivement ou négativement, par les politiques sociales. De façon importante, les raisons qui dépassent les préférences personnelles des pères qui prennent un long congé de paternité et qui adoptent subséquemment une approche plus active et égalitaire à la parentalité ne tiennent pas à une attitude favorable dès le départ; leur choix repose plutôt sur l'expérience de la prise de congé.

Le cas du Régime québécois d'assurance parentale remet en cause l'idée selon laquelle les attitudes préexistantes seraient la principale motivation de la prise d'un congé. En 2005, l'année précédant l'introduction de ce régime, 32 % des pères québécois avaient pris un congé de

paternité (Marshall, 2008). En 2011, à peine six ans plus tard, cette proportion grimpeait à 76 % (Findlay et Kohen, 2012). Une explication plausible de ce changement rapide est que la politique a elle-même motivé les pères à prendre congé. Avec cinq semaines de congé de paternité non transférable, rémunéré à 70 % du salaire, la structure du régime québécois rend le congé accessible à un grand nombre de nouveaux pères. On peut y détecter un type d'effet de seuil : la politique réduit les obstacles à la prise d'un congé, ce qui permet à de nombreux hommes de le faire. À mesure que davantage d'entre eux prennent congé, la pratique se normalise. On peut en déduire que les nouveaux pères prennent congé parce que c'est la norme, et *pas nécessairement* parce qu'ils partagent les attitudes et les perceptions que des pères ont exprimées ci-dessus.

Ma recherche soutient cette explication. En exprimant pourquoi il a pris cinq semaines de congé après la naissance de ses deux filles, Allan, un père montréalais de 33 ans, a bien illustré l'idée que pour de nombreux pères québécois, l'existence de la politique constitue un réel facteur de motivation :

Parce qu'on m'a donné cinq semaines de congé, ouais ! Je n'y croyais pas ! Nous sommes au Québec, je paie environ 40 % d'impôt sur tout ce que je gagne, plus 15 % sur tous mes achats, plus tout l'extra sur l'essence, l'alcool et tout ce qui est agréable dans la vie qui est taxé deux fois plus, d'accord ? Et une fois de temps en temps, on peut bénéficier d'un programme social. C'en est justement un de ceux-là. Alors on regarde ça et on se dit « Oui, je le prends. ».

Ce qui ressort clairement de ce commentaire, faisant écho à un sentiment que les autres pères québécois interviewés ont souvent exprimé, c'est que la prise de congé n'est pas simplement une question de perceptions et d'attitudes individuelles. C'est plutôt que certaines politiques de congé parental semblent encourager la prise de congé chez des pères qui pourraient autrement être peu enclins à le faire.

La politique parentale québécoise a grandement encouragé les nouveaux pères à prendre ce congé, comme le démontrent d'autres études citées dans ce rapport. Les structures des politiques peuvent cependant avoir l'effet opposé, c'est-à-dire les décourager de le faire. Même si tous les pères au Canada ont accès au congé parental en vertu du Régime d'assurance-emploi, le fait que le congé offert soit

partagé avec la mère constitue un facteur dissuasif très réel pour de nombreux couples. Ces semaines étant partagées, la prise d'un congé par le père réduit le nombre total de semaines disponibles pour la mère. Par exemple, Brad, un père torontois de 35 ans, a raconté que son épouse souhaitant demeurer à la maison durant toute l'année, le couple a décidé qu'elle prendrait les 50 semaines combinées de congé maternel et parental, en plus de la période d'attente obligatoire de deux semaines. « Je savais qu'elle adorait ça, et je ne lui aurais tout simplement jamais fait ça. Ça lui aurait enlevé plusieurs semaines de son année de congé et je n'aurais pas pu faire ça. » Une fois de plus, le commentaire de Brad, repris par plusieurs pères torontois, illustre clairement l'influence de la politique. Fait intéressant, c'est également la raison que de nombreux pères montréalais ont évoquée pour ne pas prendre plus que les cinq semaines de prestations de paternité allouées : cela aurait réduit le nombre de semaines de congé auquel leur partenaire aurait eu droit.

La politique n'influence pas seulement le comportement; elle exerce également une profonde influence sur les normes sociales. Plus nombreux sont les pères à prendre congé, plus cette pratique devient normalisée et, par conséquent, moins stigmatisée. La raison la plus fréquemment alléguée par les pères qui n'ont pas pris un long congé est la crainte de la réaction de leurs supérieurs, de leurs collègues et parfois celle de clients. Ce sentiment était particulièrement répandu chez les pères de Chicago interviewés, un constat peu surprenant vu les politiques américaines actuelles, particulièrement peu favorables à la prise de congé. En parlant de l'éventualité de prendre un long congé de paternité, Patrick, un père de 43 ans de Chicago, a bien verbalisé la crainte qu'expriment de nombreux pères : « C'est une question difficile. Je ne l'aurais probablement pas pris à cause de la façon dont ça aurait été perçu. Honnêtement, j'ai entendu des cadres de direction dire, excusez mon langage, "Je ne suis pas foutu de croire que ce type a pris un mois de congé après la naissance de son bébé". J'ai vraiment entendu des gens dire ça. » Comme Patrick, de nombreux pères se sont sentis obligés de retourner au travail parce qu'ils s'inquiétaient de la façon dont leur conduite serait perçue et de son effet sur leur carrière. Le fait que ce soit l'unique raison qu'ont donnée les pères québécois ayant choisi de ne pas prendre de congé de paternité laisse croire que le comportement peut changer plus rapidement que les normes sociales.

Enfin, plusieurs familles croyaient ne pas pouvoir survivre à la diminution substantielle de leurs revenus pouvant résulter d'un double congé parental. Là aussi, on constate le rôle crucial que joue la politique dans la prise de décision individuelle : les pères de Chicago, qui n'ont accès à aucun mécanisme de remplacement du revenu, ont évoqué cette raison davantage que leurs vis-à-vis canadiens, tant à Montréal qu'à Toronto.

Dans les trois contextes politiques, de nombreux pères n'ayant pas pris de congé ont dit avoir souhaité demeurer plus longtemps à la maison après la naissance de leur enfant, mais qu'à cause d'un de ces trois facteurs limitatifs, il leur avait paru impossible de s'absenter du travail. Un certain degré d'autocensure intervient certes dans la décision de prendre un congé de paternité ou non. Le fait que certains pères montréalais aient refusé de s'en prévaloir malgré une politique favorable de généreux congés rémunérés, alors que d'autres, à Chicago, ont pris congé malgré l'absence de politique avantageuse, illustre certainement l'idée voulant qu'une part de préférence personnelle joue un rôle dans le comportement face à la prise d'un congé de paternité. Les données provenant de mes recherches soulignent l'importance de regarder au-delà des préférences personnelles pour mettre en lumière l'influence cruciale que les politiques peuvent exercer sur le comportement.

CONCLUSION

La création d'un environnement qui permet aux mères et aux pères de vivre plus semblablement la transition à la parentalité a le potentiel formidable de répartir plus équitablement les responsabilités du soin des enfants entre les partenaires des couples hétérosexuels, et ce, même après la fin du congé de paternité. La prise d'un long congé remet en question le caractère supposément naturel des capacités parentales supérieures des femmes en accordant aux hommes le temps d'éprouver un sentiment analogue alors qu'ils vivent à fond l'expérience de la parentalité, s'y investissent pleinement, étant libérés de leurs responsabilités professionnelles. Les pères peuvent ainsi passer du rôle d'aidant à celui de coparent, une constatation qui concorde tout à fait avec les recherches démontrant qu'une participation rapide et continue des hommes au soin des enfants mène à leur plus grande implication à long terme.

(Coltrane, 1996). Par contre, le retour rapide des pères au travail établit un modèle de soin des enfants centré sur la mère, perpétuant de la sorte l'approche de type « responsable-aidant » à la parentalité.

Les conclusions de cette étude font ressortir l'importance des politiques gouvernementales de congé familial qui offrent des semaines de congé rémunéré distinctes tout autant aux nouvelles mères qu'aux nouveaux pères. Ce type de politique encourage davantage d'hommes à saisir cette occasion de demeurer à la maison avec leur nouveau-né, ce qui mène ultimement à des taux accrus de coparentalité et à une division du travail, rémunéré ou non, plus équitable entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des familles nord américaines.

ÉTUDES CITÉES

COLTRANE, SCOTT (1996). *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. New York, Oxford University.

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, n° 11-008-X au catalogue.

MARSHALL, KATHERINE (2008). « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *Perspectives-Statistique Canada*.

LES DEUX POLITIQUES DE RÉGIMES PARENTAUX DU CANADA : UN ARGUMENT EN FAVEUR DU CONGÉ RÉSERVÉ AUX PÈRES

PAR ANDREA DOUCET ET LINDSEY MCKAY¹

En 2001, les dix semaines de prestations du congé parental du Régime d'assurance-emploi (AE) ont été prolongées à vingt-cinq semaines et le nombre de pères qui s'en sont prévalus est passé de 3 % à 10 % en seulement cinq ans (Marhsall, 2005; Pérusse, 2005). Puis, en 2006, le gouvernement du Québec a introduit le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une politique différente et plus généreuse, qui accorde aux pères de trois à cinq semaines de congé de paternité non transférable. Dès 2008, il était clair que les statistiques nationales indiquant une hausse de la prise d'un congé de paternité masquaient une réalité incontournable : les pères québécois étaient beaucoup plus nombreux, soit 83 % d'entre eux, à se prévaloir des prestations offertes par le gouvernement du Québec que les pères d'ailleurs au Canada, dont 12 % prenaient un congé parental. C'est ainsi que le RQAP a eu des répercussions majeures sur la prise du congé parental par les pères, passant de 28 % en 2005 (sous l'AE) à 83 % en 2013 (Statistiques Canada, 2015). Cette différence croissante entre les pères du Québec et ceux du reste du Canada (ROC) nous a amenés à examiner ces deux régimes il y a de cela dix ans (Doucet, McKay et Tremblay, 2009; McKay, Marshall et Doucet, 2012); nous avons récemment repris cette recherche avec notre collègue Sophie Mathieu (voir McKay, Mathieu et Doucet, 2016; Mathieu, McKay et Doucet, sous presse). À l'époque, nous avons aussi commencé à étudier la prise de décision des mères et des pères au Québec et en Ontario de prendre un congé parental (McKay et Doucet, 2010). Nous avons particulièrement focalisé sur

des questions relatives au congé parental qui avaient reçu peu d'attention dans les études canadiennes et internationales. D'abord, qu'est-ce qui favorise et entrave la prise de congé des pères ? Et comment les couples négocient-ils lequel des deux partenaires prendra le congé parental partagé, quand et pourquoi ?

Pour pouvoir examiner les raisons, et les négociations domestiques inhérentes, expliquant la prise du congé parental des pères au Canada, un pays qui offre deux régimes de congé payé, nous avons mené une étude qualitative (2006-2008) en Ontario et au Québec, au cours de laquelle nous avons interviewé 26 couples dont les pères s'étaient ainsi absentes de leur travail pendant une certaine période. Il s'agissait de la première étude canadienne, et une des rares études réalisées à l'échelle internationale, à interroger des couples sur les négociations et le processus de prise de décision concernant la prise de ce congé. Environ dix ans plus tard, nous sommes retournés interviewer un petit échantillon de ces couples (9 sur 26).

Cet article présente un résumé de quelques-unes de nos conclusions initiales de même que de notre réflexion actuelle sur la question (pour un compte rendu complet, voir McKay et Doucet, 2010, Doucet et McKay, 2016). Nous avons tiré plusieurs constats de l'analyse des entrevues que nous avons réalisées il y a dix ans. Nous avons d'abord constaté que, dans l'ensemble, les pères s'en remettent à la préférence des mères pour les décisions concernant le

1 - Coauteurs.

congé parental et que l'allaitement joue un rôle dans la priorisation des soins que celles-ci donnent aux nourrissons. Deuxièmement, les décisions qui donnent la priorité au rôle de la mère à cet égard sont façonnées par les normes idéologiques et sociales des milieux de travail et des collectivités. Troisièmement, les politiques publiques jouent un rôle à cet égard : le congé parental payé de longue durée, le congé de paternité non transférable et le nonaccès à certains congés de maternité payés contribuent tous à faciliter la prise d'un congé par les pères.

Nous présentons d'abord un résumé des deux régimes publics, de même que des aspects théoriques et méthodologiques de la recherche, avant d'exposer certaines de nos conclusions.

DU CONGÉ DE MATERNITÉ AU CONGÉ PARENTAL AU CONGÉ DE PATERNITÉ DU QUÉBEC

Le programme de l'AE fédéral a instauré le congé de maternité pour les mères biologiques en 1971 et donné aux pères accès à dix semaines de congé parental partagé en 1990. En 1996, il a réduit son taux d'indemnisation de 67 % à 55 %, et haussé les critères d'admissibilité de 20 semaines à 700 heures de rémunération assurée durant l'année précédente, avec une période d'attente de deux semaines (Phipps, 2006). En 2001, le gouvernement fédéral a abaissé à 600 heures l'admissibilité au congé parental et y a ajouté 25 semaines. Si une mère biologique se prévalait du congé de maternité (15 semaines) et de la totalité du congé parental, ce changement doublait la durée totale de son congé indemnisé, qui passait ainsi de 25 à 50 semaines. En 2011, les travailleuses et travailleurs autonomes ont eu accès à ce programme. En 2016, le revenu assurable maximal se situe à 50 800 \$ (537 \$ par semaine)².

À compter de 2006, le Régime québécois d'assurance parentale s'est distingué du programme de l'AE par cinq aspects significatifs : (a) des critères d'admissibilité moins élevés (revenus de 2 000 \$), (b) de trois à cinq semaines de congé de paternité non transférable (« des semaines papa » à prendre ou à laisser), (c) davantage de souplesse, en proposant deux options, (d) l'inclusion des travailleuses et

travailleurs autonomes, (e) des taux de remplacement du revenu et un plafond de rémunération plus élevés. Avec un revenu assurable maximal de 71 500 \$ (c'est-à-dire de 1 031,25 \$ par semaine), le Québec offre aux parents qui se situent au haut de l'échelle des salaires presque le double de l'indemnité de remplacement du revenu hebdomadaire, pour une compensation totale de 20 700 \$ de plus. Les couples peuvent choisir le régime de base de sept semaines à 70 % de leur revenu et de 25 semaines à 55 %, ou le régime particulier de 25 semaines à 75 %.

En assurant bien davantage de protection sociale, le Québec correspond de plus près au modèle du régime social-démocrate décrit par Esping-Anderson (1999) qu'au modèle libéral plus privatisé (Jenson, 2007) ou au modèle de protection sociale libéral (Baird et O'Brien, 2015) qui caractérise le reste du Canada. Avec l'implantation du RQAP, il s'est joint à certains pays européens en présentant ce que Haas (2003) a qualifié de modèle de « valeurs sociales » et qu'O'Brien (2009) appelle le modèle de « congé parental étendu avec remplacement du revenu élevé ».

ASPECTS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

Notre recherche sur le congé parental s'inscrit dans le contexte d'un programme d'étude sur la théorie des soins, la paternité et les responsabilités parentales (voir Doucet, 2006, 2009, 2015, 2016a, 2016b) et sur la relation entre les soins de santé et la justice sociale (voir Doucet et McKay, 2016; McKay, Mathieu et Doucet, 2016). Notre programme de recherche s'appuie aussi en partie sur ce que la philosophe féministe Iris Marion Young (1994), aujourd'hui décédée, qualifiait de conception « pragmatique » de la théorie, qui implique de « classer, expliquer et développer des rapports et des arguments liés à des problèmes pratiques et politiques spécifiques, où l'objectif de l'activité théorique est clairement relié à ces problèmes » (p. 717-718).

Nous avons mené une première étape d'entrevues approfondies avec 26 couples de 2006 à 2008 et une seconde étape de recherche (entrevues de couples et d'individus) avec 9 de ces 26 couples en 2016 (notre analyse de cette dernière étape est en cours et paraîtra prochainement). Dans ce court article, nous rendons compte de la première étape de notre recherche, mais nous faisons aussi état

de la temporalité de nos constats, reconnaissant que les normes, les idéologies et les approches en matière de paternité et de maternité ont considérablement changé depuis que nous avons entrepris d'étudier ces questions il y a une décennie.

Les sujets qui ont participé à la première étape de notre recherche étaient constitués de 25 couples de parents biologiques et d'un couple de parents adoptants hommes homosexuels; l'échantillon comprenait 16 couples vivant en Ontario et 10 couples du Québec. L'âge moyen des pères était de 36 ans et celui des mères, de 34 ans. La majorité des participants ont déclaré être caucasiens ou canadiens (dans 27 % des cas, un des deux parents était natif de l'extérieur du pays), la plupart d'entre eux étaient bien instruits (avec 52 % des hommes et 41 % des femmes détenant un diplôme d'études supérieures) et touchaient un revenu élevé (la moitié gagnant un revenu annuel brut de 70 000 \$ à 113 804 \$). Au moment de l'arrivée de leur enfant, une forte proportion des parents de notre échantillon vivait des changements considérables dans leur situation professionnelle. Parmi eux, 83 % occupaient un emploi, 12 % travaillaient à leur compte et 6 % étaient sans emploi, un parent étudiant à l'université et deux autres restant au foyer à temps plein. Davantage de mères étaient travailleuses autonomes, étudiantes et sans emploi. Par conséquent, chez seulement 15 des 26 couples, les deux parents étaient admissibles aux prestations du congé parental gouvernemental pour toutes les naissances (pour plus de détails sur les participants à notre recherche, voir McKay et Doucet, 2010).

Au moment où nous avons mené les entrevues, tous les couples avaient donné naissance à un enfant ou en avaient adopté un au cours des trois années précédentes. Avec 49 enfants nés de 45 naissances, et au moins un des parents des 16 couples alors en congé, ils étaient « dans le feu de l'action » des soins à donner à un nouveau-né pour la première, la deuxième ou la troisième fois. Tous les pères de l'échantillon s'étaient absentés du travail pendant quelque temps pour s'occuper d'au moins un de leurs enfants durant sa première année, soit pendant moins de 14 jours jusqu'à se retirer complètement de la vie active pour être le principal pourvoyeur de soins.

Les deux séries d'entrevues se sont déroulées après l'exposé d'un « aide-mémoire » peu structuré visant à favoriser la flexibilité et la fluidité narrative. Les thèmes suivants figuraient dans l'entrevue originale : une description des modalités du congé et du soin de chaque enfant; comment la décision du père de s'absenter du travail avait été prise; l'attitude et la réaction de l'employeur et de la famille élargie; l'expérience des pères en congé; les antécédents familiaux; et le partage des tâches relatives au soin de l'enfant et aux travaux ménagers entre les parents. Un sondage sur les antécédents a aussi été mené pour recueillir des renseignements de nature démographique, socioéconomique et professionnelle.

Les deux chercheurs ont mené les entrevues, ensemble ou séparément, et nous avons réalisé l'analyse qualitative conjointement sur des thèmes consignés dans des transcriptions et des notes de terrain, d'abord au moyen d'une version modifiée du *Listening Guide* (voir Doucet et Mauthner, 2008; Mauthner et Doucet, 1998, 2003), puis d'un système de codage thématique élaboré à l'aide du logiciel d'analyse qualitative de données Atlas.Ti.

EXEMPLES CHOISIS DE RÉSULTATS DE RECHERCHE

Les exemples tirés de nos résultats de recherche sont ceux à partir desquels nous avons rédigé un compte-rendu à la suite de la première étape de notre étude, à la fin des années 2000. En menant les entrevues de suivi et en entreprenant l'analyse de la première et de la deuxième étape, nous étions conscients que nos observations, notre approche analytique et le contexte de nos entrevues et analyses sont des processus fluides, et non statiques. Par exemple, retourner interviewer des couples dix ans plus tard révèle combien ils peuvent avoir réévalué leur processus de prise de décision initiale et leur point de vue sur l'effet de ces choix à la lumière de changements temporels chez les individus, dans la famille et dans la chronologie. S'ajoute à cela le fait que les normes sociales, les idéologies et le discours relatifs aux pères et à leur implication dans le soin des enfants ont changé et se sont amplifiés pour mettre davantage

2 - Selon l'AE et le RQAP, les familles qui touchent un revenu familial de moins de 25 921 \$ sont admissibles à un supplément, ce qui hausse à 80 % le taux de remplacement du revenu.

l'accent sur leur participation à toutes les étapes de ces soins (voir Crespi et Ruspini, 2016; Doucet, 2016; Kaufman, 2013; O'Brien et Wall, 2016). Nous apportons ces précisions pour ainsi contextualiser les résultats de recherche rapportés ci-dessous par rapport à ceux qui proviennent de l'étude datant d'environ une décennie.

Le modèle prédominant de la prise de congé dans les couples de notre étude de 2006-2008 était celui de pères s'absentant du travail pendant une courte période en même temps que la mère, immédiatement après la naissance de l'enfant, pour s'adapter aux exigences du soin d'un nouveau-né. Les pères retournaient ensuite à leur emploi et continuaient de travailler. S'il leur restait quelques semaines de congé (de paternité, de vacances ou parental), ils les prenaient au cours de l'été pour passer du temps en famille.

Il est important de souligner que la majorité des pères québécois qui ont participé à notre étude et qui bénéficiaient du congé de paternité du RQAP prenaient toutes les cinq semaines allouées; certains les prenaient au début de la vie de l'enfant, alors que d'autres le faisaient durant les mois d'été. En conséquence, les pères prenaient pour la plupart congé pendant la période où la mère était également à la maison³. Dans quelques rares cas, lorsque la mère souhaitait retourner au travail avant la fin de son année de congé, les pères se prévalaient des derniers mois du congé parental et devenaient ainsi les principaux pourvoyeurs de soins à la maison. Les pères qui avaient pris le plus long congé, soit de six à neuf mois, vivaient en couple avec des mères qui n'étaient pas admissibles aux prestations. Lorsque l'enfant atteignait un an, la pratique courante était d'avoir recours à la garde payante, alors que les deux parents réintégraient leur emploi. Dans quelques familles, un des partenaires – habituellement celui qui touchait le revenu le moins élevé – quittait la vie active pour devenir un parent au foyer.

Les parents ont rarement donné une réponse unique lorsqu'on leur a demandé comment ils avaient pris les décisions relatives au soin de l'enfant et à la prise de congé. Bien que l'admissibilité de chacun d'eux au congé et les prestations auxquelles elle ou il avait droit entraient certes en ligne de compte, il ne s'agissait-là que d'une variable parmi plusieurs autres ayant influencé leur décision. Nous expliquons ci-dessous les trois dimensions qui influent sur la prise de congé des pères.

LE CONGÉ SPÉCIFIQUE DE LA MÈRE ET L'IMPORTANCE DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Un des résultats les plus importants de notre recherche est que les décisions concernant la prise du congé parental étaient fondées sur l'opinion que le temps accordé aux mères est important et qu'il doit être protégé. De plus, nous avons estimé que les décisions quant au soin de l'enfant sont « déterminées par la mère » (voir aussi Doucet, 2006). C'est-à-dire que, dans les entrevues de couples, les pères s'en remettaient aux préférences des mères pour la prise de ces décisions. Elles détenaient l'autorité en cette matière et pouvaient utiliser autant de temps de congé alloué qu'elles le souhaitaient et, sauf pour un petit nombre, tous partageaient ce point de vue et s'en réclamaient. L'allaitement joue également un rôle dans le choix de donner à la mère la priorité du soin de l'enfant.

Lorsque nous avons demandé aux couples comment ils avaient décidé du partage du congé parental, le père demeurait typiquement silencieux, alors que la mère répondait à la question, comme l'a fait Christine en racontant son histoire : « J'étais vraiment fatiguée après l'accouchement et j'avais eu une césarienne [...] J'ai pris cinq de mes semaines pour les lui donner. [...] C'est le congé parental que je lui ai donné. » Ce père, Randall, a ajouté : « C'est ce qu'on m'a dit qui arrivait, Christine l'a décidé. » Le silence des pères révèle leur respect des préférences des mères et de l'appropriation de cette décision par celles-ci, tout comme l'évidence qu'illustre leur utilisation en parallèle de l'expression « elle me l'a donné », signifiant que leur partenaire leur avait « donné » une portion de « son » congé. Sauf une exception, les pères hétérosexuels ne reconnaissaient que leur droit individuel à un congé comme leur appartenant en propre.

Ce modèle s'est répété avec tout autant de constance aussi bien en Ontario qu'au Québec. Les pères avaient tendance à exercer d'abord leur droit individuel à un congé en puisant dans leurs jours de vacances, leurs jours de compensation des heures supplémentaires accomplies, leur congé sabbatique et leur congé de paternité avant de se prévaloir de leur droit au congé parental partagé.

L'importance du temps de congé des mères et le désir des pères de ne pas empiéter sur sa durée nous amènent à plaider en faveur de la portée fondamentale du congé de paternité conçu à l'intention des pères. Au Québec,

le congé de paternité du RQAP « a fait toute la différence » pour plusieurs hommes. Comme nous l'a dit Mathieu : « Je trouve dommage qu'à l'extérieur du Québec, il faut choisir, je veux dire que si l'homme en prend plus, il en reste moins pour la femme. » Les pères québécois qui en ont bénéficié ont fortement approuvé et vanté à maintes reprises le congé de paternité « qui n'enlève rien » à la mère.

Le fait de se plier aux préférences de la mère quant à la prise de congé avait eu comme conséquence de déterminer le moment et la durée de celui du père, allant parfois jusqu'à l'empêcher complètement de le prendre et, en général, à en réduire la durée lorsqu'il en prenait un. Il est clair que les femmes qui « avaient besoin de son soutien » physiquement et autrement pour s'adapter au nouveau-né et pour s'en occuper décidaient souvent que les pères prendraient un court congé immédiatement après la naissance. La fidélité des mères à un emploi rémunéré, une belle occasion professionnelle se présentant à elles, ou leur souhait de retourner au travail après six ou sept mois avait dans certains cas amené les pères à prendre des congés de un à trois mois. Et, comme nous l'avons mentionné précédemment, les longs congés des pères étaient attribuables au manque d'accès des mères au régime parental.

Bien que la vaste majorité des pères que nous avons interviewés durant notre étude ont exprimé le grand désir de prendre congé pour s'occuper de leurs enfants, ce désir n'était pas aussi puissant que leur adhésion à l'idéal du « bon père » de ne pas « enlever du temps » au congé des mères. La combinaison des préférences des mères et du revenu supérieur des pères (et donc le risque accru que le revenu familial diminue durant le congé), associée à des mesures restrictives et à des normes sociales solidement ancrées, ainsi qu'à l'idée voulant que les mères soient les principaux pourvoyeurs de soins aux nourrissons, faisaient que les pères considéraient la prise de congé ou la prestation de soins comme un privilège plutôt que comme une obligation.

Nous avons fait cet argument en 2010 (McKay et Doucet, 2010) et maintenant, dix ans plus tard, nous le réitérons en notant qu'il existait, et qu'il existe encore, de fortes raisons culturelles, sociales et idéologiques faisant en sorte que les

mères restent les principales responsables de soigner les nourrissons. Comme nous l'expliquons plus loin, cela est en partie attribuable au besoin de se rétablir de l'accouchement de même qu'à l'allaitement, dans le cas de certaines mères; cela est également relié aux politiques du Canada, où le congé de maternité est bien enraciné dans la culture des milieux de travail. La lente évolution du point de vue, exprimé publiquement, voulant que les pères aient aussi le droit de prendre congé s'est mise en marche. Néanmoins, bien que l'expression « mère qui travaille » soit depuis longtemps acceptée, quoique parfois contestée dans le lexique des recherches en sciences familiales, celle de « père qui travaille » ne reçoit le même genre d'attention que depuis peu (voir Kauffman, 2013; Ranson, 2012).

ALLAITEMENT

Dix-huit des vingt-cinq parents biologiques hétérosexuels de notre étude ont déclaré que l'allaitement avait influencé leur décision sur le partage du congé parental. Il avait agi comme une variable distincte et, pour certains, imprévisible, dans la détermination de la répartition du droit familial à prendre congé. Plusieurs ont mentionné considérer que six mois représentait le minimum d'une période d'allaitement normale et donc, le temps minimal pendant lequel le couple pouvait assurer que la mère puisse rester avec l'enfant en tout temps. Cet engagement envers l'allaitement signifiait que si un seul parent pouvait prendre congé, les premiers six mois, sinon davantage, lui appartenaient. Le lien entre le congé des mères et l'allaitement est bien illustré par Jacques, qui était catégorique : « Mes enfants ont été allaités pendant environ un an et donc, si prendre un congé de paternité pouvait réduire cette période d'un mois ou deux, je ne l'aurais pas pris. C'était la considération principale... ».

Pour les couples du Québec, le droit individuel de se prévaloir du congé de paternité du RQAP avait également un rapport significatif avec l'allaitement. Deux raisons ont souvent été mentionnées. D'abord, les pères ont dit qu'ils pouvaient prendre congé sans réduire la durée de l'allaitement. Comme dans le cas de Jacques, pour Jean-Marc, « cinq semaines ont fait toute la différence; ça m'a permis de prendre un congé sans lui en enlever à elle et à

3 - Selon le plan de base, si les mères prennent un congé de maternité à la naissance de leur enfant et la totalité du congé parental partagé, le congé de pères doit coïncider avec celui des mères pendant trois des cinq semaines du congé de paternité pour qu'ils puissent s'en prévaloir au cours des 52 semaines où ils y sont admissibles.

l'allaitement ». Ensuite, la possibilité de prendre congé immédiatement après la naissance était considérée comme un grand soutien aux mères ayant donné naissance par césarienne ou ayant des problèmes d'allaitement.

Alexandra a dit ce qui suit :

« Je devrais peut-être mentionner que je ne pouvais pas allaiter. [...] Ça ne marchait pas, et je pompais donc mon lait [...] aux trois heures. [...] Il y avait donc la pression de [...] me réveiller pour le faire. C'est pourquoi les cinq semaines de Samuel [son mari] ont été si importantes, parce que je me sentais comme une machine à lait. Lorsqu'il est retourné au travail, j'ai décidé d'arrêter de pomper et de passer à la formule parce que je n'avais plus son soutien. Je me suis dit que je lui en avais au moins donné cinq semaines. »

Dans trois cas, les mères sont retournées travailler après moins de six mois tout en continuant à allaiter à plein temps, en pompant leur lait pendant leurs pauses et en allaitant au travail lorsqu'on leur amenait leur bébé. Toutes avaient accès à un espace privé sur leur lieu de travail et un mari en congé qui organisait ses journées autour des visites du bébé à sa mère.

Somme toute, l'allaitement tenait les mères attachées à leurs enfants, ce qui nuisait à la possibilité que les pères soient l'unique pourvoyeur de soins à temps plein. D'un autre côté, les familles qui avaient davantage de choix de congé, comme au Québec, et des lieux de travail favorables à l'allaitement, disposaient de plus de marge de manœuvre pour le partage des soins, comparativement aux mères qui, par défaut, devaient rester à la maison et aux pères qui devaient rester au travail.

NORMES LIÉES AU GENRE, AU TRAVAIL ET DANS LA COMMUNAUTÉ

Les idéologies et les normes sociales des milieux de travail et des collectivités contribuent elles aussi à déterminer les décisions relatives au congé parental. Le fait que les pères avaient pris congé ou pas, de même que la durée et le moment de ce congé, avaient été influencés par les réactions manifestées ou attendues des patrons et des collègues, ainsi que de la famille étendue et des pairs dans la collectivité. Alors que les mères ne rencontraient pas d'obstacles à cet égard (sauf une qui a perdu son emploi après avoir pris congé), les employeurs ne s'attendaient pas à ce que les pères prennent quelque congé que ce soit, et ne les

encourageaient pas à le faire. Les gestionnaires – comme plusieurs parents et certaines autres personnes – considéraient que cette période de soin de l'enfant était réservée aux mères.

Ce qui facilitait la prise de congé des pères était un milieu de travail favorable et/ou le droit légal individuel de s'en prévaloir. Plusieurs hommes ont exprimé la crainte de perdre leur emploi et un participant à l'étude a été congédié après avoir pris un congé parental de neuf semaines. Daniel nous a dit ceci :

« Je crois qu'ils pensaient que mes priorités étaient ailleurs, que je ne restais pas là jusqu'à toutes sortes d'heures. [...] Lorsque j'ai annoncé que je prévoyais prendre neuf semaines, je pense qu'ils ont semblé en apparence très soutenant, mais [...] c'était vraiment toute une affaire, du genre, 'Oh, ça n'a jamais été fait avant'. Les femmes, elles, sont toujours très sympathiques, elles organisent des 'showers' de bébé; elles m'en ont organisé un aussi. Mais c'était juste, du type [...], je ne cadrais simplement pas dans leurs projets à long terme. »

Pat, un père québécois, nous a dit que même s'ils ont de solides droits légaux, les pères « ne veulent pas faire de vagues » ou être « perçus comme des militants ». Ils craignaient que prendre congé enverrait un « mauvais signal », à savoir qu'ils ne s'investissaient pas dans leur emploi. Un père qui redoutait d'être congédié élaborait une stratégie pour contourner ce problème de perception en réduisant la durée souhaitée de son absence du travail pendant une période plus tranquille. Cela convenait à l'horaire de son employeur, mais pas à celui de son nourrisson et de sa famille.

Par ailleurs, le précédent d'au moins un père ayant déjà pris un congé a permis à des participants à notre étude d'en demander un à leur tour. La culture « favorable à la famille » du milieu de travail, en particulier l'attitude de leur supérieur immédiat, en a encouragé certains à prendre un congé parental. Le gestionnaire de l'un d'eux lui a dit de ne pas manquer la chance de s'absenter du travail pour s'occuper de son bébé.

Le discours dominant qui renforce la norme d'une année de congé pour les mères a émergé de plusieurs récits sur l'interaction avec des adultes au travail, avec la famille élargie et avec des inconnus dans la communauté. Par

POLITIQUES PUBLIQUES

exemple, lorsque Arianna, une mère ontarienne, retourna à son emploi d'enseignante, elle fit face à la désapprobation de ses collègues :

« Je pense que ça devient plus courant, mais ce n'est pas vraiment courant en réalité [...], que d'une certaine manière je ne suis pas une si bonne mère parce que je veux retourner au travail et que je suis d'accord pour que mon mari reste à la maison. C'était comme, 'OK, c'est bizarre.' [...] [C'est] surtout des femmes [qui ont dit ça]. »

Gavin a fait face à un préjugé sexiste semblable, subtil mais persistant, dans ses rencontres au quotidien avec des amis, ses parents et ses beaux-parents. Bien qu'il ait pris deux congés parentaux de neuf mois – un suivant la naissance de chacun de ses enfants –, les adultes de son entourage continuaient de s'adresser à sa partenaire, leur mère, pour prendre des nouvelles des enfants, et non à lui. Il a dit ceci : « [...] Ils ne pensent pas que je puisse vraiment le faire; ils pensent que c'est charmant mais c'est à peu près tout. [...] Ça me rend fou, je compare souvent ça à, vous savez, peut-être les femmes dans les milieux de travail il y a vingt-cinq ans. » Il voulait être pris au sérieux; il voulait être vu et respecté comme un pourvoyeur de soins au même titre que sa femme plutôt que de voir sa compétence intrinsèque remise en question et de devoir continuellement faire ses preuves. Un certain nombre de pères ont aussi rapporté avoir été dévisagés lorsqu'ils se trouvaient seuls en public avec leur enfant. Dans un autobus, un enfant inquiet a demandé à l'un d'eux, « Où est la mère? », comme si elle était décédée.

Bien que les idéologies et les normes sociales, en particulier en ce qui concerne le soin des nourrissons, changent graduellement, elles posent encore des obstacles aux couples qui essaient de modifier les relations sociales sexuées de longue date relatives aux soins d'un bébé. Des couples se sont aussi efforcés de déterminer les meilleures stratégies collectives qu'ils pourraient utiliser pour donner des soins parentaux à leur enfant pendant aussi longtemps que possible sans perdre trop de sécurité financière. Les politiques de congés parentaux, fondées sur la présence sur le marché du travail, se situaient au premier plan de ces négociations. De plus, l'insécurité concernant la disponibilité de places en milieu de garde et les écarts entre les modalités du congé parental et les soins de l'enfant, notamment en Ontario, sont aussi ressortis de nos entrevues avec les familles (voir Doucet, McKay et Tremblay, 2009).

En troisième lieu, le modèle des prestations des programmes gouvernementaux a grandement influencé, de façons positive et négative, la prise du congé des pères. Nous avons en particulier constaté que le congé de plus longue durée assorti d'indemnités de remplacement des revenus plus élevées, des critères d'admissibilité réduits et le congé de paternité non transférable, de même que l'inadmissibilité de certaines mères au congé parental rétribué, facilitent cette prise de congé.

La faisabilité financière et le droit individuel étaient les clés de la prise de congé des pères. Deux aspects du RQAP en avaient incité certains à prendre congé : la compensation de la rémunération plus élevée et le plafond de gains assurables maximaux ont réduit les incidences sur les revenus des ménages et, comme on l'a noté précédemment, le droit individuel a légitimé les demandes de congé aux employeurs (en plus de ne pas enlever du temps de la durée du congé des mères). Le principe « à prendre ou à laisser » a donné aux pères québécois un outil pour affirmer leur droit de prendre congé dans leurs négociations avec leurs employeurs. Lorsque les mères s'étaient qualifiées, les pères québécois de notre étude n'ont pris que les cinq semaines de congé de paternité (de même qu'exercé leurs droits à des congés assurés par l'employeur, comme des vacances annuelles et la compensation d'heures supplémentaires).

Notons que lorsque la mère ne se qualifiait pas pour des prestations de l'AE ou du RQAP, le congé parental partagé devenait en conséquence un droit individuel, ce qui a aussi favorisé son utilisation par les pères. Ainsi, une lecture optimiste des statistiques montrant l'utilisation accrue des pères du congé parental masque le fait qu'un haut taux de nonaccès des mères à des prestations gouvernementales facilite la prise de congé des hommes. À l'extérieur du Québec, où les critères d'admissibilité sont plus restrictifs et où les travailleuses et travailleurs autonomes étaient exclus du programme jusqu'en 2011 et qui, depuis lors, doivent y avoir contribué pendant au moins un an avant la naissance, plus de 35 % des mères en emploi n'y sont pas admissibles (McKay, Mathieu et Doucet, 2016).

Bien que beaucoup plus de pères québécois prennent congé, la durée de ce congé a diminué. En 2008, les pères du Québec ont réclamé en moyenne sept semaines de congé indemnisé, alors que ceux de l'extérieur en réclamaient treize. Les pères de l'extérieur du Québec dont les

femmes ne touchaient pas de prestations de l'AE ont réclamé de plus longs congés, soit de 17 semaines en moyenne (McKay, Marshall et Doucet, 2012). Cela reflète vraisemblablement l'admissibilité croissante des mères québécoises au RQAP et l'utilisation correspondante des seules trois à cinq semaines du congé de paternité. Quatre des pères ayant participé à notre étude ont pris de longs congés (de sept mois et demi en moyenne) parce que leurs femmes ne se qualifiaient pas pour sept enfants (six naissances). Cette situation a simplifié les négociations et la prise de décision relative au congé. Par exemple, lorsqu'on a demandé à Gavin, un père québécois, comment il en était venu à décider de prendre un congé de neuf mois, il répondit par une boutade : « Juste assez chanceux d'avoir une femme sans prestations. ». Sa femme Corina abonda dans le même sens : « Ouais, il n'y a pas de négociations parce que la plupart des femmes que je connais ne veulent pas y renoncer. ».

En comparant les pères des deux provinces, on constate qu'ils ont été plus nombreux à prendre congé dans le cas où cela ne diminuait pas la durée de celui que les mères pouvaient prendre et lorsqu'ils pouvaient affirmer leur droit de le faire dans leurs négociations avec leurs employeurs. C'est pourquoi le congé de paternité non transférable – offert uniquement au Québec – a fait une différence dans les modèles de prise de congé des pères.

CONCLUSION

Nos résultats appuient un raisonnement qui se répand de plus en plus à l'échelle internationale voulant que le congé de paternité conçu pour les pères, selon le modèle « à prendre ou à laisser » en vigueur en Suède et en Norvège de même qu'au Québec, soit la clé pour inciter les hommes à se prévaloir de ce congé. Plutôt que « d'enlever du temps » au congé de maternité des mères, ou d'empiéter sur la période d'allaitement d'un nourrisson dans les premiers mois de sa vie, un congé de paternité désigné, imposant des critères d'admissibilité restreints – tel que celui qui est en place au Québec –, a un effet réel sur sa prise accrue par les pères. En parallèle, il est important de noter que la majorité des pères québécois prennent congé en même temps que les mères. Nos études sur le congé parental et sur le rôle élargi du père (voir Doucet 2006), de même que la recherche internationale récente (O'Brien et

Wall, en 2016), nous amènent à réclamer qu'on accorde davantage d'attention à des moyens d'inciter les pères à prendre du temps de congé seuls puisque cela améliore leur compétence et leur confiance à titre de pourvoyeurs de soins, principaux ou conjoints.

La nouvelle étape de notre recherche, soit les entrevues de suivi avec 9 des 26 couples interviewés en 2016, fait ressortir combien les milieux de travail commencent lentement à changer, mais aussi comment les pères peuvent encore sentir de la pression personnelle, collégiale et institutionnelle lorsqu'ils s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né. Nous croyons qu'il faut mener d'autres études sur au moins trois aspects. Premièrement, bien que davantage d'attention soit accordée au fait que les pères prennent un congé et à la façon dont cela modifie le temps qu'ils consacrent aux travaux domestiques et aux soins des enfants, il faut aussi examiner plus à fond comment leur prise de congé (et la durée de ce congé) pour s'occuper de tout-petits mène à un meilleur partage, à court, à moyen et à long termes, des responsabilités qu'impliquent le soin des enfants et les travaux ménagers. Bien que de nombreuses recherches aient démontré que les pères contribuent davantage de temps aux soins consacrés aux enfants, les responsabilités du travail rétribué et celles de ces soins n'ont pas encore suffisamment évolué pour entraîner un changement social radical.

Deuxièmement, il faudrait s'intéresser encore plus à la façon dont la prise de congé des pères mène à une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, non seulement à la maison, mais aussi au travail, c'est-à-dire comment la tendance croissante des pères à prendre un congé change-t-elle la culture sexuée et les iniquités des milieux de travail ?

Finalement, il faut obtenir des données nationales plus précises sur la façon dont les mères et les pères se qualifient, prennent congé, pendant combien de temps et à quel niveau de prestations, incluant les contributions des employeurs. Dans sa structure actuelle, l'*Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi* pose des questions sur les pères en passant par les mères et, encore plus précisément, sur leurs prévisions du « nombre moyen de semaines de congé prévu » (Statistiques Canada, 2015). Il faut également pouvoir disposer de données sur l'accès au congé de maternité et au congé parental et sur la prise de

ces congés dans les trois territoires du Canada (où vivent un grand nombre d'autochtones) et dans les réserves. En plus du manque de connaissances sur les questions de genre en matière de congé parental – pour les deux régimes – qui restent à combler, nous devons en apprendre davantage sur les différences de classe sociale, sur les familles monoparentales, les jeunes parents, la vie des gens sans emploi, les travailleuses et travailleurs à faible revenu, les travailleuses et travailleurs à temps partiel, ainsi que sur les peuples autochtones et les familles nouvellement immigrées, en fonction des diverses compétences gouvernementales et des programmes de congé parental.

RÉFÉRENCES

ALMEY, M. (2007). *Women in Canada: Work Chapter Updates* (n° 89-503-XPE), Ottawa, Statistiques Canada.

ALMQVIST, A.-L. (2008). « Why most Swedish fathers and few French fathers use paid parental leave: An exploratory qualitative study of parents », *Fathering*, 6(2), 192-199.

BAIRD, M. ET O'BRIEN, M. « Dynamics of parental leave in Anglophone countries: the paradox of state expansion in the liberal welfare regime », *Community, Work & Family*, 18 (2) 198–217.

BIBLARZ, T.J. ET STACEY, J. (2010). « How does the gender of parents matter? », *Journal of Marriage and the Family*, 72(1), 3-22.

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE, 2016. (compilation spéciale), Gouvernement du Québec.

CRESPI ET E. RUSPINI (Éditeurs), *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers' Perspective* (p. 33-48), London, Macmillan.

DOUCET, A. (2006). *Do men mother? Fathering, care, and domestic responsibility*, Toronto, Canada, University of Toronto Press.

DOUCET, A. (2009). « Dad and baby in the first year: Gendered embodiment », *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 624, 78-98.

DOUCET, A. (2016). « Is the stay-at-home dad (SAHD) a feminist concept? A genealogical, relational, and feminist critique », *Sex Roles (Special issue on Feminism and Families)*, Online First, Février 2016.

DOUCET, A. (2015). « Parental responsibilities: Dilemmas of measurement and gender equality », *Journal of Marriage and Family*, 77(2), 224-242.

DOUCET, A. (2016). « The ethics of care as practice, relational ontology, and social justice: The radical potential of fathers "home alone on leave" », in M. O'Brien et K. Wall (Éditeurs), *Fathers on Leave Alone: Work-life Balance and Gender Equality in Comparative Perspective*, Springer.

DOUCET, A. ET MAUTHNER, N. (2008). « What can be known and how? Narrated subjects and the listening guide », *Qualitative Research*, 8(3), 399-409.

DOUCET, A. ET MCKAY, L. (sous presse, 2016). « An ethics of care approach to parental leave as a childcare policy », in R. Langford, S. Prentice, et P. Albanese (Éditeurs), *Caring for Children: Social Movements and Public Policy in Canada*, Vancouver, UBC Press.

DOUCET, A., MCKAY, L. ET TREMBLAY, D.-G. (2009). « Canada and Québec: Two policies, one country », in S. Kamerman et P. Moss (Éditeurs), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market* (p. 33-50), Bristol, R-U, Policy Press.

ELLINGSAETER, A.L. (2009). « Leave policy in the Nordic welfare states: A "recipe" for high employment/high fertility? », *Community, Work & Family*, 12(1), 1-19.

ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, R-U, Oxford University Press.

FINCH, J. ET MASON, J. (1993). « Negotiating family responsibilities », London, R-U, Routledge, Fox, B. (2001). « The formative years: How parenthood creates gender », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 38(4), 373-390.

FOX, B. (2009). *Partners becoming parents*, Toronto, University of Toronto.

- HAAS, L. (2003). « Parental leave and gender equality: Lessons from the European Union », *Review of Policy Research*, 20(1), 89-114.
- HAAS, L. ET HWANG, C.P. (2008). « The impact of taking parental leave on fathers: Participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden », *Community, Work & Family*, 11(1), 85-104.
- JENSON, J. (2007). « The European Union's citizenship regime: Creating norms and building practices », *Comparative European Politics*, 5, 53-69.
- KAUFMAN, G. (2013). *Superdads: How Fathers Balance Work and Care in the 21st Century*, New York, New York University Press.
- KOMAROVSKY, M. (1987). *Blue collar marriage* (2^e édition), New Haven, CT, Yale University Press.
- LAMMI-TASKULA, J. (2008). « Doing fatherhood: Understanding the gendered use of parental leave in Finland », *Fathering*, 6(2), 116-133.
- MANSFIELD, P. ET COLLARD, J. (1982). *The beginning of the rest of your life*, Basingstock, Macmillan.
- MARSHALL, K. (2003). « Benefiting from extended parental leave », *Perspectives on Labour and Income*, 15(2), 15-21, extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00303/6490-eng.html>
- MARSHALL, K. (2006). « Converging gender roles », *Perspectives on Labour and Income*, 18(3), 7-19, extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10706/9268-eng.htm>
- MARSHALL, K. (2008). « Fathers' use of paid parental leave », *Perspectives on Labour and Income*, 20(3), 5-14, extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/article/10639-eng.htm>
- MARSHALL, K. (2009). « The family work week », *Perspectives on Labour and Income*, 21(2), 21-29, extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009104/article/10837-eng.htm>
- MARSHALL, K. (2010). « Employer top-ups », *Perspectives on Labour and Income*, 11(2), extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010102/article/11120-eng.htm>
- MAUTHNER, N. ET DOUCET, A. (1998). « Reflections on a voice-centred relational method of data analysis: Analysing maternal and domestic voices », in J. Ribbens et R. Edwards (Éditeurs), *Feminist dilemmas in qualitative research: Private lives and public texts* (p. 119-144), London, Sage.
- MAUTHNER, N. ET DOUCET, A. (2003). « Reflexive accounts and accounts of reflexivity in qualitative data analysis », *Sociology*, 37(3), 413-431.
- 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*, Vol. 8 (3): 300-320.
- MCKAY, L., MARSHALL, K. ET DOUCET, A. (2012). « Fathers and parental leave in Canada: Policies, practices and potential », in J. Ball et K. Daly (Éditeurs), *Father involvement in Canada: Diversity, renewal, and transformation* (p. 207-223), Vancouver, UBC Press.
- 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).
- MOSS, P. ET KORINTUS, M. (2008). « Introduction », in P. Moss et M. Korintus (Éditeurs), *International review of leave policies and related research 2008* (p. 11-14), London, R-U, Department for Business Enterprise & Regulatory Reform.
- MOSS, P. ET KAMERMAN, S.B. (2009). « Introduction », in S.B. Kamerman et P. Moss (Éditeurs), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market* (p. 1- 13), Bristol, R-U, Policy Press.
- 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, 190-213.

O'BRIEN, M. ET WALL, K. (Éditeurs), *Fathers on Leave Alone: Work-life Balance and Gender Equality in Comparative Perspective*, Springer.

OCDE (2009). Family database, Social Policy Division, Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, extrait de <http://www.oecd.org/els/social/family/database>

OKIN, S. M. (1989). *Justice, gender and the family*, New York, Basic Books.

PAHL, J. (1989). *Money and marriage*, Basingstoke, R-U, Macmillan.

PÉRUSSE, D. (2003). « New maternity and parental benefits », *Perspectives on labour and income*, 4(3), 1-4, extrait de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00303/6491-eng.pdf>

PHIPPS, S. (2006). *Working for working parents: The evolution of maternity and parental benefits in Canada*, Montréal, Québec, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP).

RANSON, G. (2012). « Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the 'Working Father' », *Gender, Work and Organization*, 19 (6): 741-761.

RUDDICK, S. (1995). *Maternal thinking: Towards a politics of peace* (2^e édition), Boston, MA, Beacon.

SINGLEY, S.G. ET HYNES, K. (2005). « Transitions to parenthood: Work-family policies, gender, and the couple context », *Gender and Society*, 19(3), 376-397.

STATISTIQUES CANADA (2015). *Le Quotidien*, « Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2013 » (annuelle), <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150119/dq150119b-eng.htm>, publié le 19 janvier 2015, consulté le 30 mars 2016.

STONE, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*, Berkeley, University of California Press.

SUNDSTROM, M. ET DUVANDER, A.-Z.E. (2002). « Gender division of childcare and the sharing of parental leave among new parents in Sweden », *European Sociological Review*, 18(4), 433- 447.

WHITEHOUSE, G., DIAMOND, C. ET BAIRD, M. (2007). « Fathers' use of leave in Australia », *Community, Work & Family*, 10(4), 387-407.

YOUNG, I.M. (1994). « Gender as seriality: Thinking about woman as a social collective », *Signs*, 19(3), 713-738.