



RETOMBÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

B I L A N D E D I X A N N É E S D ' E X I S T E N C E



**Léa a 10 ans
Le RQAP aussi**

Québec 



RETOMBÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE



B I L A N D E D I X A N N É E S D ' E X I S T E N C E

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ RÉALISÉE PAR :

CONSEIL DE GESTION DE L'ASSURANCE PARENTALE

1122 Grande Allée Ouest, 1^{er} étage, bureau 104

Québec (Québec) G1S 1E5

www.cgap.gouv.qc.ca

Sous la direction de : Sophie Beauchemin,

Conseil de gestion de l'assurance parentale

Révision linguistique : Claire Thivierge, Écritures Inc.

Pierre Sénéchal

Traduction : Claire Thivierge, Écritures Inc.

Essentiel plus

Conception graphique : Triade Marketing

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

ISBN : 978-2-550-76686-5 (Imprimé)

ISBN : 987-2-550-76687-2 (En ligne)

© Gouvernement du Québec

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

AVANT-PROPOS

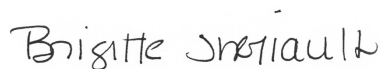
Le 1^{er} janvier 2006, le gouvernement du Québec instaurait le Régime québécois d'assurance parentale, le dernier des grands jalons de la politique familiale québécoise à avoir vu le jour.

Le Régime québécois d'assurance parentale, c'est plus de 1,2 million de parents qui ont bénéficié d'un remplacement de revenu pour demeurer auprès de leur enfant et près de 750 000 nouveau-nés qui ont pu profiter de la présence de leurs parents au cours de leur première année de vie. C'est aussi 16 milliards de dollars versés en prestations au cours de ces dix ans. Les chiffres parlent d'eux-mêmes; le Régime jouit d'une grande popularité auprès des nouveaux parents du Québec. La croissance continue du taux de participation au Régime qui atteint désormais 88 % en est une illustration, tout comme celle, particulièrement percutante, de la présence des pères québécois au Régime depuis son implantation, qui est passée de 69 % à 79 %.

Au terme de dix années d'existence, il nous est apparu nécessaire d'aller au-delà de ces chiffres et de chercher à mieux comprendre le Régime sous l'angle des déterminants de la participation des parents et sous l'angle de ses retombées sur les familles du Québec et sur les milieux de travail. C'est la raison pour laquelle le Conseil de gestion de l'assurance parentale s'est associé la collaboration d'une dizaine de chercheuses et chercheurs qui ont mis à sa disposition leurs résultats de recherche sur le Régime et qui, par le fait même, contribuent à améliorer l'état des connaissances en assurance parentale.

Bonne lecture à toutes et à tous

La présidente-directrice générale,



Brigitte Thériault

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos

Table des matières

Notes biographiques sur les auteures et auteurs

p-5

1. LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE : LE FRUIT D'UNE LONGUE DÉMARCHÉ

p-9

1.1. Le rôle des mouvements sociaux dans l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale
par Marie-Ève Giroux

p-10

1.2. La naissance d'un régime : entre débats politiques et décisions juridiques
par Sophie Beauchemin

p-14

2. ÉVOLUTION DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE DE 2006 À 2016

p-17

2.1. Retour sur les principales modifications apportées au Régime québécois d'assurance parentale et sur leurs impacts sur les prestataires *par Ghislaine Gagnon et Shadi J. Wazen*

p-18

2.2. Le Régime québécois d'assurance parentale en quelques chiffres
par Claudia Giguère et Marie-Josée Dutil

p-23

2.3. Il était une fois ... le financement du RQAP *par Marie-Josée Dutil et Claudia Giguère*

p-31

3. REVENU, TRAVAIL ET AUTRES CONSIDÉRATIONS ÉCONOMIQUES

p-39

3.1. Les effets du RQAP sur la fécondité, la situation économique des parents et les congés parentaux
par Guy Lacroix, Nicholas-James Clavet et Nicolas Corneau-Tremblay

p-40

3.2. Le comportement des prestataires du RQAP
par Guy Lacroix, Nicholas-James Clavet et Nicolas Corneau-Tremblay

p-46

3.3. Politiques du marché du travail, soutien aux soins parentaux et disparités sociales
par Sophie Mathieu, Lindsey McKay et Andrea Doucet

p-55

3.4. Le RQAP : des innovations en milieu de travail, mais quelques résistances dans les organisations *par Diane-Gabrielle Tremblay*

p-66

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

p-73

4.1. Les retombées sociales de la mise en place de régimes de congés parentaux : survol et regards critiques sur des recherches récentes *par Annick Vallières*

p-74

4.2. Quand papa reste lui aussi à la maison : congé de paternité, genre et parentalité
par Erin M. Rehel

p-81

4.3. Les deux politiques de régimes parentaux du Canada : un argument en faveur du congé réservé aux pères *par Andrea Doucet et Lindsey McKay*

p-87

5. COUP D'ŒIL SUR LES TENDANCES INTERNATIONALES

p-99

5.1. Le Régime québécois d'assurance parentale et les autres régimes parentaux : comparaison internationale *par Marie-Josée Marquis*

p-100

5.2. Des régimes parentaux en constante évolution : quelques grandes tendances
par Marie-Josée Marquis

p-103

6. CONCLUSION

p-107

6.1. Le Régime québécois d'assurance parentale : regard sur le chemin parcouru
par Sophie Beauchemin

p-108

NOTES BIOGRAPHIQUES SUR LES AUTEURES ET AUTEURS

BEAUCHEMIN, SOPHIE

Politologue de formation, Sophie Beauchemin travaille pour l'Administration publique depuis 1997. Spécialisée en élaboration et suivi de politiques et programmes, elle a notamment œuvré au sein du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle agit à titre de responsable des communications et des activités de recherche au Conseil de gestion de l'assurance parentale depuis 2014.

CLAVET, NICHOLAS-JAMES

Nicholas-James Clavet est diplômé de l'Université Laval en économie et politique au baccalauréat et en économique à la maîtrise. Depuis l'hiver 2013, Nicholas-James est de retour aux études dans le programme de doctorat en économique de l'Université Laval. De plus, il a été professionnel de recherche au département d'économique de cette même université entre 2009 et 2013. Ses intérêts de recherche se situent principalement au niveau des politiques publiques et de l'économie du travail. Depuis quelques années, il a évalué sous plusieurs angles (offre de travail, revenu, finances publiques, bien-être) les effets de différentes politiques telles que la réduction de l'impôt provincial de 2008, la mise en œuvre d'un revenu minimum garanti, les modalités de financement public des services de garde d'enfants et maintenant le Régime québécois d'assurance parentale.

CORNEAU-TREMBLAY, NICOLAS

Nicolas Corneau-Tremblay est titulaire d'une maîtrise en économique de l'Université Laval. Il travaille depuis février 2016 comme professionnel de recherche au Centre hospitalier universitaire de Québec-Université Laval de même qu'au département d'économique de l'Université Laval. Il est également chargé de cours au département d'économique de l'Université Laval pour le cours de premier cycle *Économie de la santé* à l'automne 2016.

DOUCET, ANDREA

Andrea Doucet, PhD, est chercheuse à la Chaire de recherche du Canada sur l'égalité entre les sexes, le travail et les soins ainsi que professeure de sociologie et d'études féministes et de genre à l'Université Brock. Ses nombreuses publications portent sur l'égalité des genres dans le cadre du travail rémunéré et du travail lié aux soins, la paternité, la masculinité, les congés parentaux, l'incarnation et la réflexion de l'approche féministe dans la méthodologie, l'épistémologie et l'élaboration des connaissances. Son livre *Do Men Mother ?* (2006) a remporté le Prix du livre John Porter de la Société canadienne de sociologie; une réédition de ce livre est prévue.

DUTIL, MARIE-JOSÉE

Marie-Josée Dutil est détentrice d'un baccalauréat en actuariat de l'Université Laval. Elle a débuté sa carrière en 2008 à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances. Elle a joint le Conseil de gestion de l'assurance parentale en 2014 à titre de responsable des indicateurs de gestion et des statistiques, en plus d'assister l'actuaire en chef dans l'élaboration des évaluations actuarielles annuelles.

GAGNON, GHISLAINE

Avocate de formation, Ghislaine Gagnon est membre du Barreau du Québec depuis 1988. Elle détient une maîtrise en droit de l'Université Laval. Depuis 2001, elle travaille à la Direction des affaires juridiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Auparavant, elle a travaillé pour Québecor inc. (1992-2000) et Wilson & Lafleur Ltée (1986-1991).

GIGUÈRE, CLAUDIA

Claudia Giguère est fellow de l'Institut canadien des actuaires depuis 2007 et a travaillé comme actuaire pour de grands régimes publics du Québec. Elle débute sa carrière en 2002 dans une firme de consultation en retraite et avantages sociaux, puis se joint à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances en 2008. Elle occupe depuis 2015 le poste d'actuaire en chef au Conseil de gestion de l'assurance parentale. À ce titre, elle est responsable de la politique de financement du Régime québécois d'assurance parentale et de la réalisation des évaluations actuarielles annuelles.

GIROUX, MARIE-ÈVE

Marie-Ève Giroux est titulaire d'une maîtrise en service social et d'un baccalauréat en sciences de la santé de l'Université Laval. Pour son mémoire de maîtrise, elle s'est intéressée à la participation des citoyens et citoyennes dans les coopératives de santé au Québec. Ses intérêts de recherche et d'intervention portent sur le développement local et régional, l'environnement, la coopération internationale et la participation citoyenne. Elle a acquis au cours des dix dernières années différentes expériences en recherche, organisation communautaire ainsi qu'en gestion d'organismes et de projets. Elle est présentement directrice d'un organisme œuvrant en environnement aux Îles-de-la-Madeleine.

LACROIX, GUY

Guy Lacroix est professeur titulaire et directeur du département d'économie de l'Université Laval. Il est également titulaire d'une chaire de recherche sur les impacts économiques des changements démographiques. Il est spécialisé dans les domaines de l'économie du travail, de l'économétrie appliquée et de l'économie de la santé. Ses travaux de recherche portent sur l'interaction des politiques de sécurité du revenu et des comportements des individus sur le marché du travail, de même que sur la mesure

de l'efficacité des politiques de réinsertion en emploi des individus défavorisés. Il collabore à de nombreuses équipes de recherche composées de médecins cliniciens, de médecins chercheurs et d'épidémiologistes. Ses travaux ont été publiés dans des revues prestigieuses telles *Journal of Political Economy*, *Journal of Health Economics*, *Journal of Public Economics*, *Economic Journal*, *Research in Labor Economics*, etc. Il a rédigé de nombreux rapports pour plusieurs ministères fédéraux et provinciaux incluant l'Agence du revenu du Canada, Emploi et développement social Canada, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, Emploi Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, le ministère du Conseil exécutif du Québec, etc.

MARQUIS, MARIE-JOSÉE

Diplômée en sociologie de l'Université Laval, Marie-Josée Marquis travaille dans la fonction publique depuis six ans. Elle a joint le Conseil de gestion de l'assurance parentale à la fin de sa maîtrise en administration publique, concentration administration internationale, de l'ENAP en 2013. Elle a mis en place la veille stratégique qui est en activité aujourd'hui au sein du Conseil et s'occupe des dossiers reliés aux différents régimes de congés parentaux ailleurs dans le monde.

MATHIEU, SOPHIE

Sophie Mathieu est docteure en sociologie et chargée de cours à l'Université de Montréal. Sa thèse de doctorat, qui fut nommée pour l'obtention de la médaille du Sénat, portait sur le lien entre les inégalités de genre, la politique familiale et la fécondité au Québec depuis les années 60. Elle publie sur les questions de la division du travail et des soins entre les genres et sur les politiques familiales au Québec, au Canada et dans les pays développés.

McKAY, LINDSEY

Lindsey McKay, PhD, est postdoctorante spécialiste de la différenciation hommes-femmes dans les sphères du travail et des soins. Elle est aussi professeure adjointe au département de sociologie de l'Université Brock. Ses publications portent sur l'analyse comparative des politiques publiques et sur les relations sociales entourant les soins aux proches. Concernant particulièrement les prestations parentales, McKay collabore étroitement avec les chercheuses Doucet (PhD) et Mathieu (PhD) et, de façon indépendante, elle mène des travaux sur les dons et les greffes d'organes.

REHEL, ERIN M.

Erin Rehel est titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université Vanderbilt ainsi que d'un baccalauréat et d'une maîtrise de l'Université McGill. Elle travaille présentement à titre de consultante principale auprès du *Education Advisory Board*, la branche spécialisée en éducation du *Advisory Board Company*, établie à Washington DC. Dans le cadre de ce travail, elle mène des recherches sur la réussite scolaire, la promotion et la pérennité financière des établissements d'enseignement et le développement des enfants de la maternelle au secondaire.

TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE

Diane-Gabrielle Tremblay est spécialiste en gestion des ressources humaines, en économie et en sociologie du travail. Elle a un doctorat en science économique de l'Université de Paris I Panthéon Sorbonne et un DEA de 3^e cycle en sociologie du travail. Elle est professeure à la TÉLUQ, Université du Québec, directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux (www.teluq.ca/aruc-gats), ainsi que titulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir (2002-2009, www.teluq.ca/chaireecosavoir). Elle est professeure invitée dans plusieurs universités internationales, en France, en Belgique et au Vietnam notamment.

VALLIÈRES, ANNICK

Doctorante en sociologie de l'Université de Montréal, Annick Vallières travaille sur les manières dont l'articulation des inégalités sociales façonne le vécu de l'allaitement maternel ou du non-allaitement. En parallèle de ses activités de recherche doctorale, elle a également œuvré à titre d'agente de recherche pour différents projets, notamment une étude réalisée en 2015 sur les problématiques liées à la diversité sexuelle au sein du campus de l'Université de Montréal.

WAZEN, SHADI J.

Avocat de formation, Shadi J. Wazen est membre du Barreau du Québec depuis 2002. Il détient une maîtrise en administration publique de l'ENAP. Depuis 2008, il travaille au Conseil de gestion de l'assurance parentale à titre d'avocat. Auparavant, Shadi J. Wazen a travaillé, de 1999 à 2002, en tant qu'assistant de recherche auprès M^e Vincent Karim, professeur de droit civil à l'UQAM. Il a également travaillé au Protecteur du citoyen (2002-2003) et au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2003-2008).

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE : LE FRUIT D'UNE LONGUE DÉMARCHE

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est le dernier grand régime public à avoir vu le jour au Québec. C'était en 2006. Les revendications populaires pour qu'un tel régime soit implanté remontent, elles, à bien plus longtemps. C'est ce que démontre Marie-Ève Giroux dans un article consacré au rôle qu'ont joué les mouvements sociaux dans l'instauration de ce régime. Une ligne du temps permet ensuite de situer les grands pans de l'action politique et des décisions juridiques qui ont fait du RQAP le régime que l'on connaît aujourd'hui.

C H A P I T R E 1

LE RÔLE DES MOUVEMENTS SOCIAUX

1.1 DANS L'INSTAURATION DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

PAR MARIE-ÈVE GIROUX¹

En 2006, le gouvernement du Québec a procédé à l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), se différenciant ainsi des autres provinces canadiennes et répondant aux demandes que différents groupes de la société québécoise formulaient depuis de nombreuses années. En effet, les Québécois, comme les autres Canadiens, avaient jusque-là accès à des congés de maternité et parentaux par l'entremise du Régime d'assurance-emploi fédéral. Les limites de ce programme amenèrent différents groupes et des acteurs politiques à souhaiter la création d'un régime distinct, propre au Québec. Le contenu de cet article est tiré de la monographie *La lutte pour un régime québécois d'assurance parentale*, publiée en 2008². Les propos repris ici ciblent principalement l'organisation des mouvements sociaux autour de la volonté de créer un régime québécois d'assurance parentale, les intérêts qu'ils défendaient ainsi que les actions qu'ils ont mises en œuvre pour que les acteurs politiques reprennent leurs revendications.

La mobilisation collective pour l'amélioration des congés parentaux et l'instauration d'un régime québécois d'assurance parentale s'est déroulée sur une quinzaine d'années, soit de 1988 à 2006, et peut être divisée en trois phases. La première, de 1988 à 1996, correspond à l'émergence des revendications, au début de la mobilisation collective et au regroupement d'organisations militant pour les droits des femmes, des familles ainsi que des travailleuses et travailleurs. La deuxième phase, de 1996 à 2000, représente la structuration de la mobilisation et le début de l'implication du gouvernement du Québec. Finalement, la troisième et dernière phase, de 2000 à 2006, est associée à l'intensification de la mobilisation et au déploiement de nouvelles actions légales et judiciaires du gouvernement du Québec, appuyées par des organismes de la société civile.

L'ÉMERGENCE DES REVENDICATIONS

À compter du début des années 1990, différents groupes militant pour les droits des femmes et des familles ont revendiqué l'amélioration des congés parentaux et la mise en place d'un régime québécois d'assurance parentale plus accessible, plus généreux et mieux adapté à la réalité et aux besoins des familles du Québec. Pour mener cette mobilisation, ces groupes et organismes se sont réunis autour du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale. Ce regroupement, fondé en 1990 à l'initiative de la CSN, était formé de 16 organisations³, principalement des organismes de défense des familles, des groupes de femmes et des centrales syndicales. Il disait représenter plus d'un million de personnes au Québec, syndiquées et non syndiquées, salariées aussi bien que travailleuses et travailleurs autonomes, préoccupées par les conditions de vie des femmes et des familles québécoises⁴.

Au moment où cette mobilisation s'est développée, il n'existait pas de régime d'assurance parentale indépendant au Canada. Le financement des congés parentaux provenait depuis 1971 du Régime d'assurance-emploi fédéral, duquel dépendaient l'accessibilité, les paramètres et le niveau des prestations. Pour les groupes impliqués dans la mobilisation collective, certains aspects de ce régime semblaient alors inadaptés à la réalité et aux besoins des familles québécoises dans le contexte de congés parentaux. En effet, avec les années, les conditions d'admissibilité au Régime d'assurance-emploi s'étaient resserrées, diminuant ainsi le nombre de personnes y ayant accès. Cette situation était d'autant plus préoccupante pour les travailleuses et travailleurs à statut précaire, à contrat ou à temps partiel,

constituant une part de plus en plus grande de la main-d'œuvre québécoise, pour qui cet accès devenait encore plus difficile. De plus, certaines catégories de la population, comme les travailleuses et travailleurs autonomes, étaient exclues d'emblée du Régime d'assurance-emploi et ne pouvaient donc pas bénéficier de congés parentaux⁵.

Un autre argument mis de l'avant par les groupes impliqués pour susciter cette mobilisation était celui de l'appauvrissement des familles, et plus particulièrement des femmes, qui décident de consacrer du temps à leur nouveau-né. En effet, ils considéraient que le système de congés parentaux découlant de l'assurance-emploi, avec son taux de remplacement de 55 % du salaire, entraînait une importante baisse de revenu. L'imposition d'un délai de carence de deux semaines (période sans prestations) était également considéré comme inappropriée dans le cas de la naissance d'un enfant. Pour ces groupes, cette situation représentait une négation de la contribution des mères en estimant normal qu'elles subissent des pertes financières et professionnelles durant la période périnatale. Elle constituait également une non-reconnaissance de l'apport social considérable des parents qui accordent du temps de qualité à leur nouveau-né. Selon ces groupes, la reconnaissance sociale et économique des mères et des pères est une responsabilité qui doit être assumée collectivement. La durée des congés parentaux en vigueur était également jugée problématique. Elle était insuffisante pour répondre aux besoins des nouveaux parents, et plusieurs travailleurs, surtout des travailleuses, tentaient d'en allonger la durée en utilisant divers congés pris à même leur temps et leurs revenus.

De l'avis du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, tarder à offrir un soutien adéquat aux familles avait des conséquences sociales importantes, notamment :

- une augmentation constante de la pauvreté des familles, hypothéquant grandement le développement sain et équilibré des enfants;
- une hausse importante des coûts sociaux afin de faire face aux nouveaux et nombreux problèmes vécus par les familles (éducation, santé et services sociaux);
- une dégradation des conditions de vie des parents, les milieux de travail ne tenant pas compte de l'existence des responsabilités familiales qu'ils devaient assumer;
- une dévalorisation sociale des responsabilités familiales par rapport à des objectifs strictement économiques, axés sur toujours plus de rentabilité et de performance;
- une négation du rôle pivot de la famille dans la société;
- la négation des droits des familles dans notre société, sur le plan du monde du travail, des lois sociales et de la fiscalité⁶.

Face aux problématiques soulevées en regard du programme de congés parentaux alors en vigueur, le regroupement proposait certaines pistes de solution, soit :

- la création d'un régime québécois d'assurance parentale;
- le rapatriement d'une partie des cotisations versées au Régime d'assurance-emploi fédéral;
- l'accès pour tous les travailleurs et travailleuses (incluant les travailleurs autonomes);

1 - Le texte de cet article est inspiré de la monographie suivante : Giroux, Marie-Ève (2008). *La lutte pour un régime québécois d'assurance parentale*, Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Collection Mouvements sociaux, n° MS0803, [En ligne] : https://crises.uqam.ca/upload/files/publications/mouvements-sociaux/CRISSES_MS0803.pdf

2 - Idem.

3 - Organisations membres du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale : Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS), Au bas de l'échelle, Centrale de professionnelles et professionnels de la santé (CPS), Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Collectif des femmes immigrantes du Québec (CFIQ), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ), Fédération des femmes du Québec (FFQ), Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Fédération québécoise des organismes communautaires famille (FQOCF), Regroupement Naissance-Renaissance (RNR), Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

4 - Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (RAP) (2002). *Argumentaire au soutien de la mise en œuvre d'un régime québécois d'assurance parentale*, mai-juin 2002, 37 p., Extrait du site Web de la FFQ le 16 octobre 2007 : <http://www.ffq.qc.ca/priorites/parentale.pdf>

5 - Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (RAP) (1997). *Plate-forme du Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale*, novembre 1997.

6 - Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (RAP) (2002). *Argumentaire au soutien de la mise en œuvre d'un régime québécois d'assurance parentale*, mai-juin 2002, 37 p., Extrait du site Web de la FFQ le 16 octobre 2007 : <http://www.ffq.qc.ca/priorites/parentale.pdf>

- l'amélioration du programme de congés parentaux (abolition du délai de carence, accessibilité accrue, allongement de la durée du congé de maternité et parental, ajout d'un congé de paternité, augmentation du taux de prestations);
- un seul programme d'assurance parentale (plutôt que coexistence des programmes provincial et fédéral)⁷.

De plus, l'article 69 (2) de la Loi sur l'assurance-emploi permettait aux provinces de créer un régime de congés parentaux différent de celui du gouvernement fédéral. Les organisations impliquées dans la mobilisation collective croyaient donc que le Québec était justifié de faire valoir ses droits à cet effet et de réclamer la mise en place de son propre régime d'assurance parentale.

LE DÉPLOIEMENT DE LA MOBILISATION COLLECTIVE

Au cours des années qu'a duré la mobilisation collective pour la mise en place d'un régime québécois d'assurance parentale, un fort consensus s'est formé dans la société sur la nécessité d'améliorer les congés parentaux et d'instaurer une formule répondant mieux aux besoins des familles du Québec que le programme fédéral. Les organismes communautaires, les groupes de femmes, les associations syndicales, les associations patronales, le gouvernement du Québec ainsi que tous les partis politiques représentés à l'Assemblée nationale s'entendaient alors sur le principe de l'instauration de ce régime distinct.

Plusieurs organismes de femmes et de défense des familles ainsi que des syndicats, membres du regroupement, ont, au fil des ans, joué différents rôles d'importance. Ils admettaient que les forces, les disponibilités, les structures et les capacités de mobilisation des organisations qui composaient cette coalition pouvaient différer et que l'implication de chacune pouvait varier en fonction des priorités propres à sa nature⁸. Basée sur les principes d'équité et de solidarité, l'entente entre les organisations convenait également que les centrales syndicales membres du regroupement assureraient principalement les ressources financières, et non les organismes communautaires disposant de moins de moyens. D'autres acteurs, dont des chercheurs universitaires, des personnalités politiques et publiques, ou encore des organisations non membres du regroupement, comme le Conseil du statut de la femme, ont également appuyé cette mobilisation et constitué des alliés de taille.

Les organisations impliquées dans la mobilisation ont utilisé différents moyens pour faire avancer leur cause. Leur première approche a été de se structurer autour d'un regroupement ayant des orientations communes et une plate-forme de revendications. Cela leur a ensuite permis de mettre de l'avant plusieurs autres moyens d'action. Rapidement, les groupes mobilisés se sont employés à interpeller et à rallier à leur cause les différents partis politiques provinciaux et le gouvernement du Québec, notamment lors de campagnes électorales, de commissions parlementaires, de consultations et de rencontres directes avec des élus, députés et ministres, afin que le gouvernement porte leur cause et entreprenne des démarches, notamment auprès du gouvernement fédéral, pour mettre en place un régime québécois d'assurance parentale et rapatrier une partie des cotisations versées à l'assurance-emploi. Les actions du regroupement ont également visé les partis politiques fédéraux et le gouvernement du Canada, avec notamment des rencontres avec des députés et des ministres ainsi que des campagnes d'envoi de courriels, de lettres et de télécopies visant à ce que l'Administration fédérale conclue une entente avec le Québec dans le dossier de l'assurance parentale. Parmi les autres moyens utilisés, notons des campagnes de sensibilisation et d'information ciblant le public ainsi que l'organisation de marches et de grandes manifestations, entre autres à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Une présence importante dans les médias par la diffusion de communiqués, l'organisation de conférences de presse et la production d'entrevues, d'articles et de lettres d'opinions visait également à mobiliser favorablement l'opinion publique et la population en général. Les membres du regroupement ont également organisé des campagnes de sensibilisation et d'information dans différents milieux de travail pour mieux faire connaître les enjeux de la mobilisation et augmenter le nombre de personnes appuyant ses objectifs.

L'ACTION GOUVERNEMENTALE

Sur le plan politique, le gouvernement du Québec a dès 1996 pris position en faveur de la création d'un régime québécois d'assurance parentale, notamment dans le contexte de la réforme de l'assurance-emploi que le gouvernement fédéral menait à l'époque en resserrant les critères d'admissibilité et diminuant du coup son accessibilité. C'est à l'occasion du Sommet sur l'économie et l'emploi (1996) que le Québec a annoncé sa volonté d'instaurer un régime québécois d'assurance parentale, lors de la présentation de sa nouvelle politique familiale. Les congés

CONCLUSION

parentaux promis seraient plus longs et plus généreux. De plus, ils seraient plus accessibles, grâce en particulier à la modification des critères d'admissibilité et à l'inclusion des travailleuses et travailleurs autonomes. En 1996, le gouvernement du Québec a également annoncé sa volonté de rapatrier la portion des contributions que les travailleuses, travailleurs et employeurs québécois versaient à l'assurance-emploi pour financer le programme fédéral de congés de maternité et parentaux.

Les deux paliers de gouvernement ont alors entrepris des négociations qui s'annonçaient longues et ardues. Au cours des années suivantes, ces négociations seraient interrompues et relancées à plusieurs reprises. Elles achoppaient entre autres sur la question des modalités du calcul des sommes que le gouvernement fédéral devait transférer pour le financement d'un programme québécois de congés parentaux.

Au début des années 2000, après plus de quatre ans de pourparlers infructueux, le gouvernement du Québec a décidé d'emprunter la voie législative par le dépôt d'un projet de loi sur l'assurance parentale à l'Assemblée nationale. Adopté à l'unanimité, ce projet de loi visait à amener le gouvernement fédéral à négocier avec le gouvernement provincial pour que celui-ci puisse mettre en place un programme de congés parentaux propre au Québec.

Puis, en 2002, devant le maintien du refus du gouvernement fédéral de négocier, le Québec, appuyé par le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, s'est tourné vers la voie judiciaire en recourant aux tribunaux pour amener Ottawa à lui redonner une partie des cotisations que les Québécois versaient au Régime d'assurance-emploi, et ainsi permettre au Québec de financer les congés parentaux.

En 2004, les négociations entre les deux paliers de gouvernement se sont conclues et une entente de principe sur le financement du nouveau régime québécois a finalement été signée. Puis, l'entente finale sur la mise en place de ce régime et sur le transfert d'une partie des sommes de l'assurance-emploi fédéral a été conclue l'année suivante. Elle permettra la création du nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à compter de 2006⁹.

La mobilisation collective pour l'instauration d'un régime québécois d'assurance parentale a pris fin en 2006, avec l'entrée en vigueur de ce nouveau programme du gouvernement du Québec. Une des retombées de cette mobilisation est considérable puisqu'il s'agit de la bonification d'une politique sociale existante par la mise en place d'une nouvelle, mieux adaptée aux réalités et aux besoins des familles québécoises.

Tout au long du processus, plusieurs phénomènes se sont avérés favorables à la conduite de cette mobilisation. Parmi ces éléments, notons la diversité des acteurs impliqués, le nombre important d'alliés qui ont soutenu la cause ainsi que le large consensus social sur le principe de la mise en place d'un régime québécois d'assurance parentale. La place de cette mobilisation dans des mouvements sociaux plus larges lui a donné davantage de légitimité et de visibilité, lui permettant de mobiliser un plus grand nombre de groupes et de personnes ainsi que de réunir des appuis importants dans l'ensemble de la collectivité. L'union d'un grand nombre d'organismes a permis de créer un large regroupement et de maintenir la mobilisation, malgré sa longue durée. L'ampleur des ressources que les groupes ont mises en commun, la présence de leaders expérimentés ainsi que l'identification d'un cadre de revendications clair ont également contribué à sa bonne conduite. De plus, l'écho avantageux des médias a contribué à mobiliser favorablement l'opinion publique.

Le dénouement de la mobilisation représente un franc succès pour les groupes militant pour les droits des femmes et des familles qui revendiquaient l'amélioration des congés parentaux depuis le début des années 1990. Portée par deux grands mouvements sociaux riches en tradition d'action collective, le mouvement syndical et celui des femmes, cette mobilisation a permis des avancées et des améliorations importantes des conditions de vie des pères, des mères et des familles québécoises. Elle peut également être considérée comme un investissement pour l'ensemble de la collectivité québécoise sur les plans social et économique.

7 - Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale (RAP) (2002). *Argumentaire au soutien de la mise en œuvre d'un régime québécois d'assurance parentale*, mai-juin 2002, 37 p., Extrait du site Web de la FFQ le 16 octobre 2007 : <http://www.ffq.qc.ca/priorites/parentale.pdf>

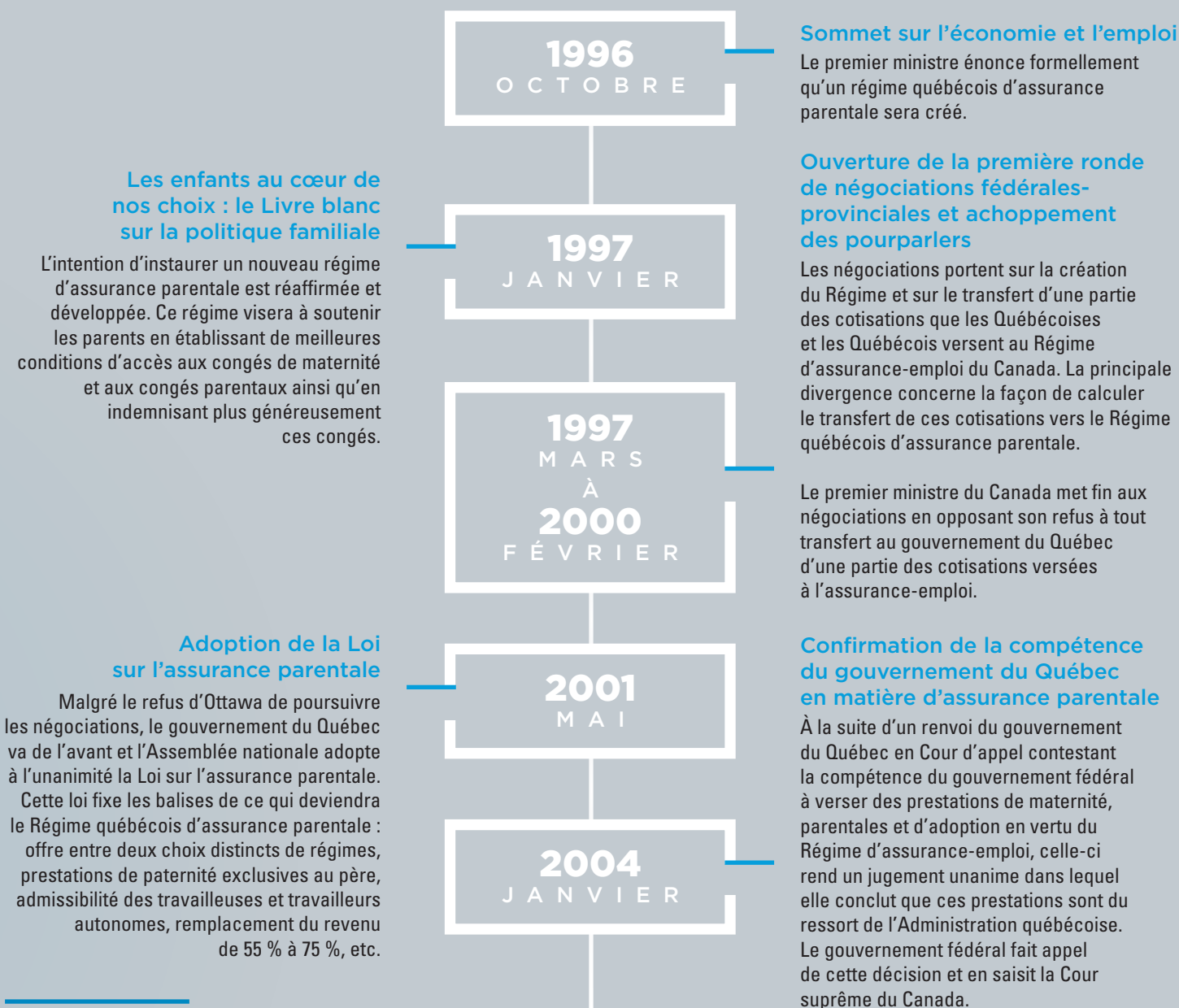
8 - Idem.

9 - Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) (2006a). *Régime québécois d'assurance parentale. À propos du régime. Historique*, Gouvernement du Québec, 2006, Extrait du site Web du MESS, le 2 novembre 2006 : <http://www.rqap.gouv.qc.ca/a-propos-regime/historique.asp>

LA NAISSANCE D'UN RÉGIME :

1.2 ENTRE DÉBATS POLITIQUES ET DÉCISIONS JURIDIQUES

PAR SOPHIE BEAUCHEMIN



2004
M A I

Conclusion de l'Entente de principe Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale

Malgré l'appel exercé en Cour suprême, le gouvernement du Canada signe une entente de principe reconnaissant au Québec le droit d'instaurer son propre régime d'assurance parentale.

Début des activités du Conseil de gestion de l'assurance parentale

Tel que le prévoit la Loi sur l'assurance parentale de 2001, la gestion du Régime est confiée au Conseil de gestion de l'assurance parentale, un nouvel organisme dont le conseil d'administration se compose majoritairement de membres qui proviennent de la société civile et qui représentent à la fois les travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs.

2005
J A N V I E R

Signature de l'Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale

L'Entente finale repose sur deux grands principes. L'équivalence des cotisations vise à ce que tous les citoyens canadiens puissent être couverts partout au Canada, soit par le Régime d'assurance-emploi, soit par le Régime québécois d'assurance parentale.

2005
F É V R I E R

Adoption de modifications à la Loi sur l'assurance parentale de 2001

Le Fonds d'assurance parentale est créé. Le mode de financement du régime québécois est ainsi fixé : il est entièrement assuré par les cotisations prélevées auprès des employeurs et des travailleuses et travailleurs. Enfin, à la différence du Régime d'assurance-emploi, le Fonds d'assurance parentale est exclusivement dédié au financement de ce régime. Il ne peut donc être utilisé à une autre fin.

2005
J U I N

L'équivalence des prestations suppose quant à elle que tous les Canadiens ont droit à une prestation substantiellement équivalente à celle qu'offre le Régime d'assurance-emploi. En conséquence, le Régime québécois d'assurance parentale ne pourrait verser des prestations inférieures à celles du gouvernement fédéral.

2005
O C T O B R E

Décision de la Cour suprême du Canada

La Cour suprême renverse la décision de la Cour d'appel du Québec. Elle reconnaît au gouvernement fédéral et au gouvernement du Québec la compétence de verser des prestations de maternité, parentales et d'adoption, bien que la compétence du fédéral soit prépondérante. En conséquence, la Cour suprême reconnaît à ce dernier la possibilité d'imposer des conditions aux provinces qui souhaitent instituer leur propre régime en contrepartie d'une réduction de taux de cotisation à l'assurance-emploi.

Entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale

Le Régime québécois d'assurance parentale est le tout premier régime de remplacement du revenu au Québec à reposer sur une offre de service en ligne et sur un partenariat d'affaire entre le Conseil de gestion de l'assurance parentale, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Revenu Québec. Cela en fait, encore aujourd'hui, un régime dont les frais d'administration se limitent à 2 % de ses coûts globaux.

2006
J A N V I E R

Cette décision n'empêchera toutefois pas l'application de l'Entente finale Canada-Québec et la mise en œuvre du Régime québécois d'assurance parentale.

CHAPITRE 2

ÉVOLUTION DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE DE 2006 À 2016

L'expérience des dix années du RQAP permet de prendre toute la mesure de son appropriation par les Québécoises et Québécois. Le portrait statistique que présentent Marie-Josée Dutil et Claudia Giguère l'illustre de façon éloquente. En ce qui concerne son évolution juridique, bien que le Régime tel que conçu en 2001 soit largement identique à celui qui a été mis en application en 2006, des modifications y ont été apportées au fil des ans, principalement dans un souci d'équité envers les prestataires. C'est ce qu'expliquent Ghislaine Gagnon et Shadi J. Wazen. Enfin, l'évolution du Régime sous l'angle de son financement permet de bien saisir les enjeux auxquels il a dû faire face dès les premières années de son implantation.

RETOUR SUR LES PRINCIPALES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET SUR LEURS IMPACTS SUR LES PRESTATAIRES

P A R G H I S L A I N E G A G N O N E T S H A D I J . W A Z E N

Le 30 mai 2001 était sanctionné le projet de loi n° 140, *Loi sur l'assurance parentale* (2001, chapitre 9). Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, cette loi instituait ce qui allait devenir le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) d'aujourd'hui. Ce régime a pour objet d'accorder une prestation hebdomadaire de remplacement du revenu à toute personne admissible qui s'absente du marché du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Cette loi a concrétisé la volonté du Québec de se retirer du volet de l'assurance parentale du Régime d'assurance-emploi (RAE) afin de se doter d'un régime plus souple et plus généreux. Dès 2001, les principaux paramètres et conditions d'admissibilité au RQAP, tels qu'on les connaît aujourd'hui, y étaient énoncés : résider au Québec, avoir un revenu assujéti à une cotisation au RQAP, avoir gagné un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ et connaître un arrêt de rémunération. Deux options quant à la durée et au taux de remplacement du revenu sont offertes pour le versement des prestations de maternité, de paternité, parentales ou d'adoption. Quant au maximum annuel du revenu assurable, il correspond à celui en usage à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail¹.

Afin d'assurer le financement du régime, une entente Canada-Québec accordant aux résidents et aux employeurs du Québec une réduction des cotisations au RAE est intervenue en mars 2005. Cette entente prévoit notamment l'engagement du Québec à verser à ses résidents un montant global de prestations du RQAP substantiellement équivalent à celui auquel ils auraient eu droit sous le RAE. D'autres dispositions assurent également la mobilité interprovinciale.

Cet article présente succinctement les modifications apportées au RQAP ayant eu des effets sur ses prestataires au cours des dix dernières années. Dans un premier temps, nous nous attardons aux modifications requises à la Loi avant même l'entrée en vigueur du RQAP afin de donner effet à l'Entente Canada-Québec. Il convient d'abord de bien camper le principe d'équivalence, lequel est au cœur de certaines modifications apportées au RQAP au fil des ans. Dans un deuxième temps, nous aborderons les modifications visant principalement à assurer une plus grande équité entre les prestataires.

RENDRE LE RQAP CONFORME AU PRINCIPE D'ÉQUIVALENCE

En vue de l'entrée en vigueur du RQAP le 1^{er} janvier 2006, des modifications à la loi de 2001 étaient requises, particulièrement dans le but de respecter les engagements des gouvernements du Québec et du Canada au regard du principe d'équivalence².

PRINCIPE D'ÉQUIVALENCE

Tout travailleur, peu importe où il se trouve au Canada, est couvert par un régime d'assurance parentale et est en droit de recevoir minimalement un montant global de prestations substantiellement équivalent à ce qu'il aurait reçu du RAE. Ce principe d'équivalence se décline comme suit :

- *Équivalence de prestations* : Les résidents du Québec sont assurés de bénéficier d'un montant global de prestations du RQAP substantiellement équivalent à celui auquel ils auraient eu droit en vertu du RAE.
- *Équivalence de cotisations* : La cotisation prélevée en vertu de l'un des régimes est réputée être versée à l'autre régime.

Le projet de loi n° 108, *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives* (2005, chapitre 13), sanctionné le 17 juin 2005, a notamment modifié un certain nombre de dispositions en vue de répondre au principe d'équivalence³. Ces modifications avaient notamment pour objet :

- de déterminer lequel du RQAP ou du RAE est applicable aux parents qui résident dans deux provinces différentes et qui peuvent partager des prestations parentales;
- de prévoir qu'un revenu assurable en vertu du RAE l'est également en vertu du RQAP;
- de prévoir des paiements de redressement entre les deux régimes lorsque des cotisations du RQAP sont perçues à l'égard d'une personne qui ne réside pas au Québec. De tels paiements de redressement sont également prévus au RAE à l'égard des résidents du Québec.

Ce principe d'équivalence a aussi été déterminant dans le cas de certaines des modifications réglementaires apportées au RQAP au cours des dix dernières années.

PROLONGATION DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

De façon générale, les prestations du RQAP doivent être versées au cours des 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Seule exception, les prestations de maternité qui doivent être versées avant la fin de la 18^e semaine suivant celle de la naissance. La période de prestations, c'est-à-dire la période à l'intérieur de laquelle des prestations du RQAP sont payables, peut cependant être prolongée dans des cas et des durées déterminés par règlement.

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a accordé de nouveaux droits aux parents. En voici quelques exemples :

- le versement d'une prestation d'assurance-emploi pour prendre soin d'un enfant gravement malade ou en fin de vie;

1 - Appelée « Commission de la santé et de la sécurité du travail » jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

2 - Entente de principe Canada-Québec sur le RQAP du 21 mai 2004 et Entente finale Canada-Québec sur le RQAP du 1^{er} mars 2005

3 - De plus, deux règlements spécifiques ont été adoptés afin d'assurer aux résidents du Québec un montant global des prestations du RQAP substantiellement équivalent à celui auquel ils auraient eu droit en vertu du RAE, en l'occurrence le *Règlement en application de l'article 108 de la Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives* (chapitre A-29.011, r.1) et le *Règlement concernant certaines mesures transitoires relatives au calcul de la moyenne des revenus assurables et au seuil de rémunération en matière d'assurance parentale* (chapitre A-29.011, r.4).

- le droit pour les militaires obligés de suspendre leur congé parental parce qu'ils sont rappelés en service de recevoir des prestations d'assurance-emploi à leur retour de mission;
- le droit de bénéficier du programme de *Soutien du revenu pour les parents d'enfants assassinés ou disparus*.

Le RQAP s'est alors adapté pour offrir la possibilité aux prestataires du Québec de bénéficier des nouvelles mesures qu'offrait dorénavant le gouvernement fédéral. Ainsi, il permet aux prestataires de suspendre le versement des prestations, le temps de bénéficier de ces mesures, et de les recevoir par la suite sans risquer de perdre le bénéfice des prestations payables après la 52^e semaine. De cette façon, les parents ne sont pas pénalisés et peuvent se prévaloir pleinement des différentes prestations auxquelles ils sont admissibles.

ASSURER LE TRAITEMENT ÉQUITABLE DES PRESTATAIRES

Le pouvoir réglementaire du RQAP est confié au Conseil de gestion de l'assurance parentale, en sa qualité de gestionnaire du Régime et de fiduciaire du Fonds d'assurance parentale. Les règlements qu'il adopte sont soumis au gouvernement du Québec, qui peut les approuver avec ou sans modification.

Au cours des années, le gouvernement et le Conseil de gestion se sont montrés sensibles aux situations d'iniquité que peut vivre la clientèle du RQAP, particulièrement lorsque l'admissibilité ou encore le montant de la prestation étaient en cause. Les principales modifications apportées au RQAP à cette fin sont résumées ici.

TRAVAILLEUSES EN RETRAIT PRÉVENTIF⁴

Lorsque des femmes enceintes occupaient plus d'un emploi et bénéficiaient, pour l'un d'eux, d'un retrait préventif en vertu du programme *Pour une maternité sans danger*, les

revenus d'emploi servant à calculer les prestations du RQAP ne tenaient compte que de ceux qu'elles tiraient de l'emploi occupé jusqu'à leur demande de prestations. Les revenus de l'emploi dont elles étaient en retrait préventif n'étaient pas pris en compte, ce qui diminuait le montant de leurs prestations.

Des modifications apportées en 2006 permettent de calculer le montant des prestations du RQAP sur les revenus d'emplois gagnés avant que les travailleuses aient commencé à bénéficier d'un retrait préventif.

TRAVAILLEUSES N'ARRIVANT PAS À SE QUALIFIER AU RQAP EN RAISON DE GROSSESSES OU D'ADOPTIONS TROP RAPPROCHÉES⁵

Certaines femmes vivaient des grossesses ou des adoptions si rapprochées qu'elles n'arrivaient pas à gagner, entre les deux événements, un revenu assurable suffisant pour obtenir des prestations du RQAP. Dans le cas de celles qui retournaient en emploi peu de temps avant le second événement, le peu de semaines travaillées diminuait le montant de ces prestations. Les travailleuses qui bénéficiaient d'un retrait préventif avant d'écouler leurs semaines de prestations du RQAP pour un premier événement étaient particulièrement à risque de se retrouver dans cette situation.

La modification apportée prévoit que le revenu assurable pour le deuxième événement est le même que celui qui a été pris en compte pour le premier. Ce faisant, ces travailleuses sont assurées de recevoir pour leur deuxième participation au RQAP un niveau de prestation comparable à celui qu'elles ont reçu lors de leur première participation.

PRISE EN COMPTE DES ENTENTES SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE RQAP⁶

Lorsqu'une personne reçoit des prestations du RQAP, les revenus d'emploi qui lui sont versés pendant sa période de prestations sont pris en compte et peuvent faire diminuer le montant de prestations du RQAP s'ils dépassent un certain seuil. En vertu des ententes d'équité salariale conclues dans plusieurs secteurs d'activité au cours des années 2000, des versements rétroactifs ont été faits,

lesquels pouvaient représenter des sommes substantielles. Selon les règles en vigueur au RQAP à cette époque, une travailleuse ou un travailleur qui aurait reçu de tels montants pendant qu'elle ou il recevait des prestations du RQAP aurait vu celles-ci amputées, voire réduites à zéro.

La modification apportée a eu un double effet pour les prestataires concernés. En premier lieu, les sommes reçues pour l'équité salariale n'ont pas été considérées comme ayant été gagnées pendant la période de prestations, mais bien sur la dernière période de paie avant qu'ils bénéficient du RQAP. Ce faisant, elles ne diminuaient pas le montant de leurs prestations.

En second lieu, le fait de reporter les sommes reçues pour l'équité salariale sur la dernière période de paie a permis à ces prestataires de faire réévaluer à la hausse le montant de leurs prestations, celles-ci étant basées sur les sommes attribuables à la période précédant la demande de prestations au RQAP.

MESURE DES « PETITES SEMAINES »⁷

Il arrive que des travailleuses et travailleurs connaissent une baisse de revenu assurable au cours de la période de référence en raison du fait qu'elles ou ils étaient dans une situation d'impossibilité de gagner leur revenu assurable habituel. Cela peut se produire, par exemple, lors d'un retour progressif au travail à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'un accident. Lorsque vient le temps d'établir la moyenne des revenus pour calculer le montant des prestations du RQAP, seuls les quelques jours travaillés par semaine sont considérés dans le calcul, ce qui peut conduire à une baisse substantielle de ce montant.

Afin de ne pas pénaliser les personnes qui ont maintenu une participation partielle au marché du travail, le RQAP s'est doté en 2009 de la mesure dite des « petites semaines ». Celle-ci permet d'établir la moyenne des revenus de toute personne qui se trouve dans l'un des cas énoncés par règlement sur une période antérieure à la situation de « petites semaines ».

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS RECEVANT DES INDEMNITÉS D'ASSURANCE SALAIRE AUTO-ASSURÉES⁸

Les indemnités d'assurance salaire auto-assurées sont versées en vertu d'un régime auquel l'employeur contribue financièrement. Cela concerne, par exemple, des banques de congés de maladie rémunérées par l'employeur. Lorsqu'un prestataire reçoit de telles indemnités, celles-ci sont considérées comme un revenu assurable. Elles sont donc assujetties à la cotisation au RQAP et, conséquemment, prises en compte dans le calcul servant à établir le montant des prestations. En règle générale, ces indemnités ne représentent pas 100 % de la rémunération habituelle des travailleuses et travailleurs. La prise en compte des sommes reçues à titre d'indemnités d'assurance salaire auto-assurées peut donc influencer à la baisse sur le montant des prestations.

Depuis 2012, le même traitement que celui accordé aux travailleuses et travailleurs qui maintiennent une participation partielle au marché du travail est appliqué. Cela permet de calculer la moyenne des revenus en se basant sur une période antérieure à celle durant laquelle elles ou ils ont reçu des indemnités d'assurance salaire auto-assurées. De cette façon, le montant de leurs prestations du RQAP n'est pas modifié.

4 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 374-2006 du 2 mai 2006. Notons que le gouvernement a établi ce règlement en vertu de l'article 108 de la Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives (2005, chapitre 13) sanctionnée le 17 juin 2005.

5 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 9-2006 du 17 janvier 2006.

6 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 841-2007 du 26 septembre 2007

7 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 1074-2009 du 7 octobre 2009

8 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 677-2012 du 27 juin 2012

ASSURER L'ADMISSIBILITÉ DES RESSOURCES INTERMÉDIAIRES ET DE TYPE FAMILIAL AU RQAP

Les ressources intermédiaires et de type familial peuvent être admissibles au RQAP et donc, bénéficier de prestations. Il s'agit des ressources qui hébergent, à leur lieu de résidence principal, des enfants, des adultes ou des personnes âgées qu'un établissement public leur confie pour leur permettre de vivre dans un milieu adapté à leurs besoins. Leur participation au RQAP découle de la *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives* (RLRQ, chapitre R-24.0.2), qui a été sanctionnée le 12 juin 2009.

Afin d'assurer l'admissibilité de cette clientèle au RQAP, des modifications législatives ont été requises, particulièrement en ce qui concerne la détermination de leur revenu assurable⁹. Des modifications réglementaires¹⁰ ont également été apportées, lesquelles ont eu pour effet d'assimiler ces ressources à des travailleurs autonomes. Dès lors, et dans la mesure où elles satisfont aux autres critères d'admissibilité, elles versent des cotisations sur la base de la rétribution qui leur est versée et peuvent ainsi bénéficier des prestations du RQAP.

EN CONCLUSION

Dès 2001, les principaux paramètres et conditions d'admissibilité au RQAP, tels qu'on les connaît aujourd'hui, étaient déjà établis. Les modifications législatives et réglementaires intervenues en 2006 consistaient à lui apporter les adaptations requises par l'Entente Canada-Québec visant à assurer son financement. Au cours des dix premières années d'existence du RQAP, on constate que son évolution législative et réglementaire a principalement été guidée par la recherche d'une meilleure équité dans le traitement des prestataires, tout en leur assurant un montant global de prestations substantiellement équivalent à celui auquel ils auraient eu droit sous le RAE.

9 - *Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives* (R-24.0.2)

10 - Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale approuvé par le Décret n° 1209-2011 du 20 novembre 2011

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE EN QUELQUES CHIFFRES

PAR CLAUDIA GIGUÈRE ET MARIE-JOSÉE DUTIL

LE RQAP C'EST...

- Près de 16,5 G\$ versés à plus de 1,2 million de prestataires depuis 2006.
- Près de 750 000 naissances ayant donné lieu à des prestations du Régime depuis 2006.
- Un **régime de remplacement** de revenu destiné aux **salariés** et aux **travailleurs autonomes** qui désirent prendre un congé entourant la venue d'un enfant.

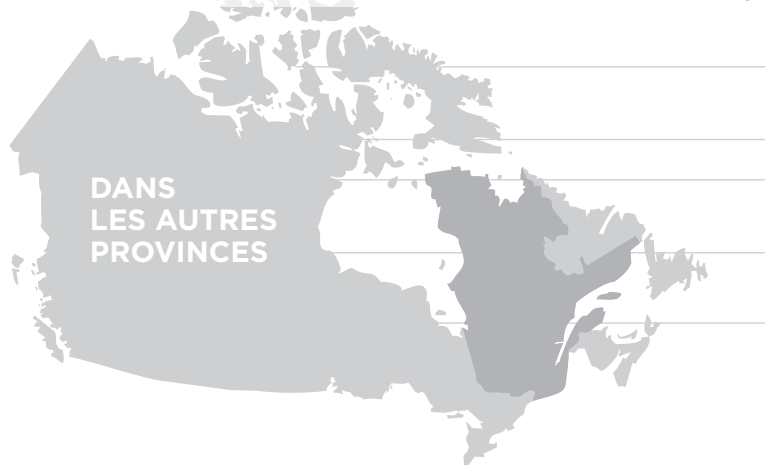
Des prestations de paternité dédiées **exclusivement** aux pères.

DEUX CHOIX DE RÉGIME DISTINCTS

TYPE DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE DE SEMAINES	REMPLACEMENT DE REVENU	NOMBRE DE SEMAINES	REMPLACEMENT DE REVENU
MATERNITÉ	18	70 %	15	75 %
PATERNITÉ	5	70 %	3	75 %
PARENTALES (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %
	25	55 %		
ADOPTION (partageables entre les parents)	12	70 %	28	75 %
	25	55 %		

UN REVENU MAXIMAL ASSURABLE DE 71 500 \$ EN 2016.

Un taux de remplacement de revenu variant entre 55 % et 75 %.



L'adhésion des **travailleurs autonomes** est **optionnelle**.

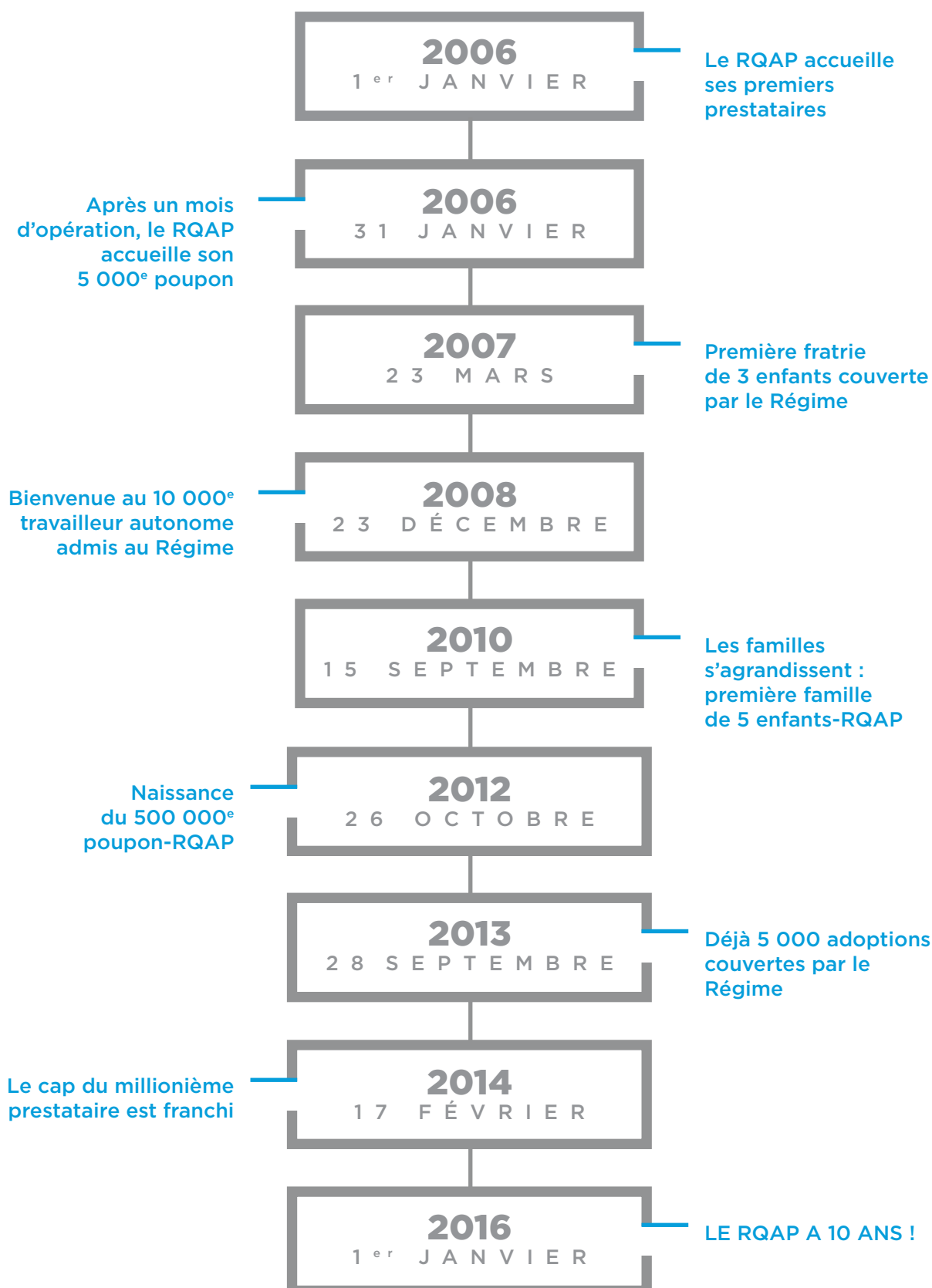
Une seule option de régime est offerte.

Le taux de remplacement de revenu est de **55 %**.

Absence de prestations exclusives au père.

Le revenu maximal assurable est de **50 800 \$** en 2016.

**LE RQAP REMPLACE LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ,
PARENTALES ET D'ADOPTION QUI ÉTAIENT OFFERTES
PAR LE RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI (RAE)
AUX RÉSIDENTS DU QUÉBEC AVANT 2006.**

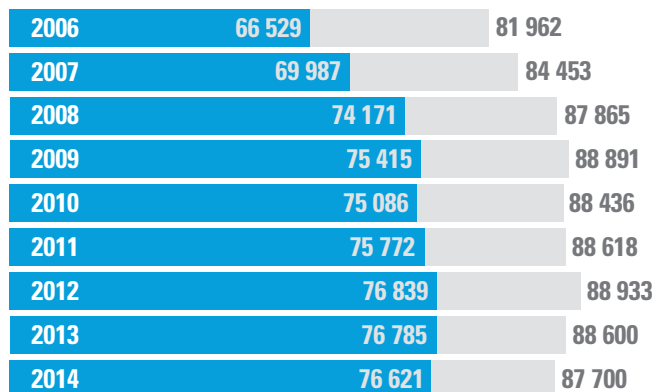


LES NAISSANCES ET LES ADOPTIONS COUVERTES PAR LE RÉGIME

De 2006 à 2009, le nombre de naissances au Québec a augmenté de **plus de 8 %** et s'est stabilisé à environ **88 500 naissances** par la suite.

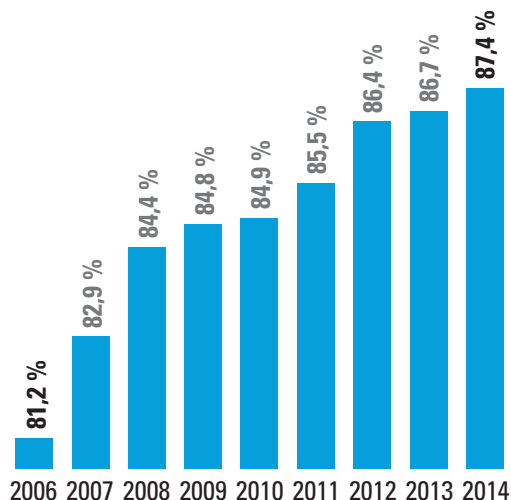
Le taux de participation au Régime a connu **une hausse de 6,2 points** de pourcentage depuis 2006.

NAISSANCES AU QUÉBEC ET NAISSANCES-RQAP

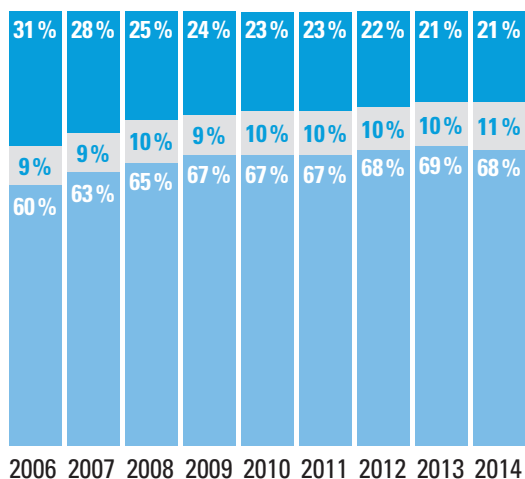


■ Naissances-RQAP ■ Naissances au Québec (ISQ)

TAUX DE PARTICIPATION AU RÉGIME



RÉPARTITION DES NAISSANCES-RQAP SELON LA PARTICIPATION DES PARENTS AU RÉGIME

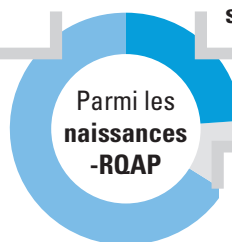


■ Les deux parents ■ Père seulement ■ Mère seulement

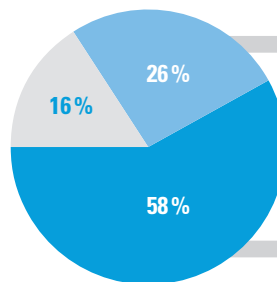
La présence des pères a atteint un sommet à **79 %** en 2013, soit une **hausse de 10 points** de pourcentage par rapport à 2006.

Prestations versées aux **deux parents 66 %**

Prestations versées à la **mère seulement 24 %**



Prestations versées au **père seulement 10 %**



Répartition des adoptions-RQAP selon la participation des parents au régime depuis 2006

■ Les deux parents ■ Père seulement ■ Mère seulement

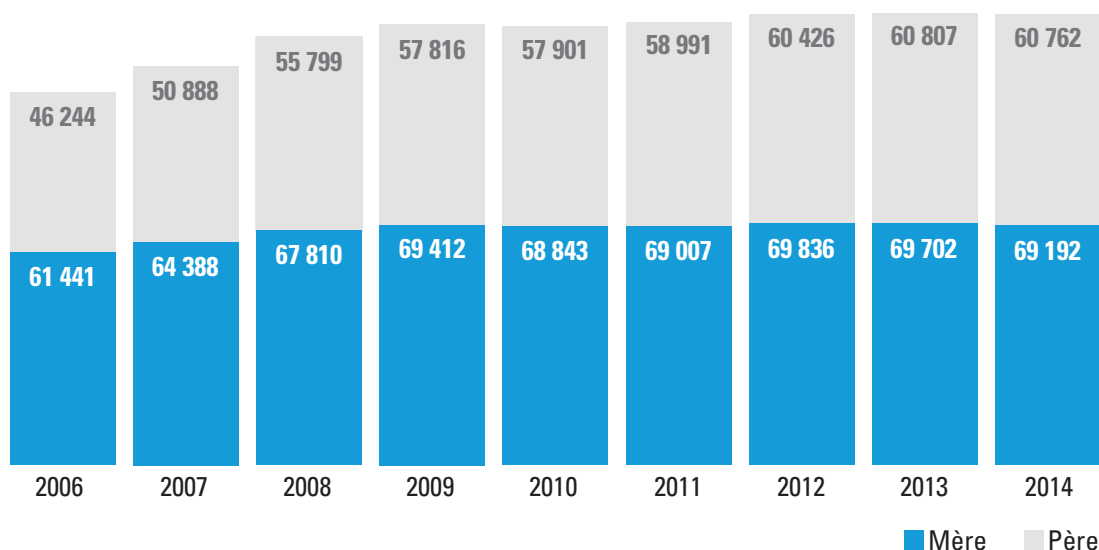
Depuis 2006, plus de **5 600 adoptions** sur 6 300, soit **89 %**, ont donné lieu à des prestations du Régime.

LES PRESTATAIRES DU RÉGIME, QUI SONT-ILS ?

23 583 mères et **18 717 pères** ont reçu des prestations pour **3 événements ou plus** (naissances ou adoptions) depuis 2006.

Les pères sont de plus en plus présents au RQAP. Ils représentaient **43 %** des prestataires en 2006 et **47 %** en 2014.

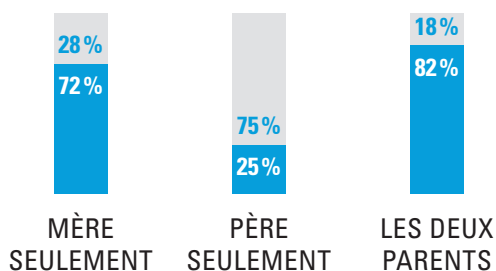
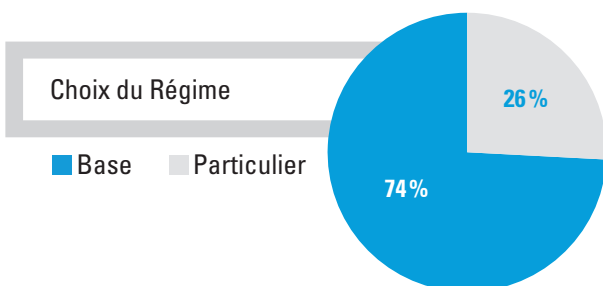
PRESTATAIRES DU RQAP SELON L'ANNÉE ET LE SEXE



Depuis 2006, près de **40 000 travailleurs autonomes** ont bénéficié du RQAP. Les **travailleurs autonomes** se démarquent des autres prestataires par leur préférence marquée pour le Régime particulier (60 %).

ÂGE MOYEN DES PRESTATAIRES :

- FEMME : 30 ANS
- HOMME : 33 ANS



Contrairement aux prestations de maternité et de paternité, les **prestations parentales** peuvent être **partagées** entre les deux parents selon leur choix.

Les pères prestataires sont de plus en plus nombreux à prendre des prestations parentales. Ils sont passés de **31 %** en 2006 à **35 %** en 2014. Depuis 2006, la proportion des mères prestataires qui utilisent des prestations parentales est stable à **98 %**.

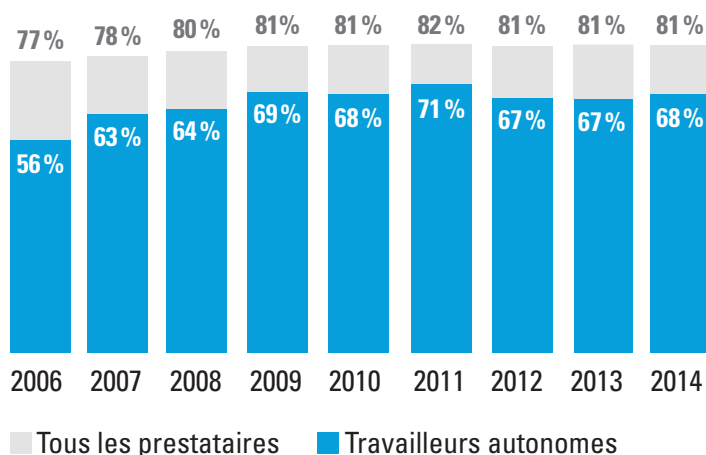
68 % des **travailleurs autonomes** ont utilisé la totalité des semaines de prestations auxquelles ils avaient droit en 2014, ce qui représente une hausse de 12 points de pourcentage comparativement à 2006.

La proportion des **parents adoptants** qui utilisent la totalité des semaines de prestations offertes par le Régime se situe en moyenne à **83 %** depuis 2006.

PRESTATIONS HEBDOMADAIRES MOYENNES VERSÉES EN 2015

519 \$ PRESTATION DE **MATERNITÉ**
621 \$ PRESTATION DE **PATERNITÉ**
489 \$ PRESTATION **PARENTALE**
615 \$ PRESTATION D'ADOPTION

POURCENTAGE DE PRISE COMPLÈTE DU CONGÉ



4 %

Le **pourcentage de prise complète du congé** a augmenté de **4 points de pourcentage** depuis 2006.

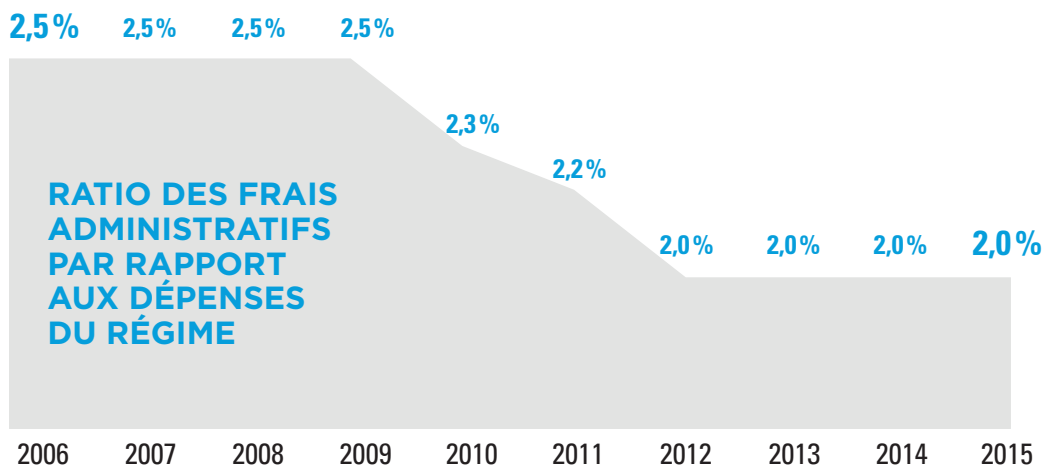
Parmi les parents qui prennent des prestations parentales, les mères utilisent en moyenne 16 semaines de plus que les pères.

TYPE DE PRESTATIONS	DURÉE MOYENNE (DEPUIS 2006)
MATERNITÉ	17,2 SEMAINES
PATERNITÉ	4,4 SEMAINES
PARENTALES VERSÉES À LA MÈRE	28,9 SEMAINES
PARENTALES VERSÉES AU PÈRE	13,3 SEMAINES

SITUATION FINANCIÈRE DU RÉGIME

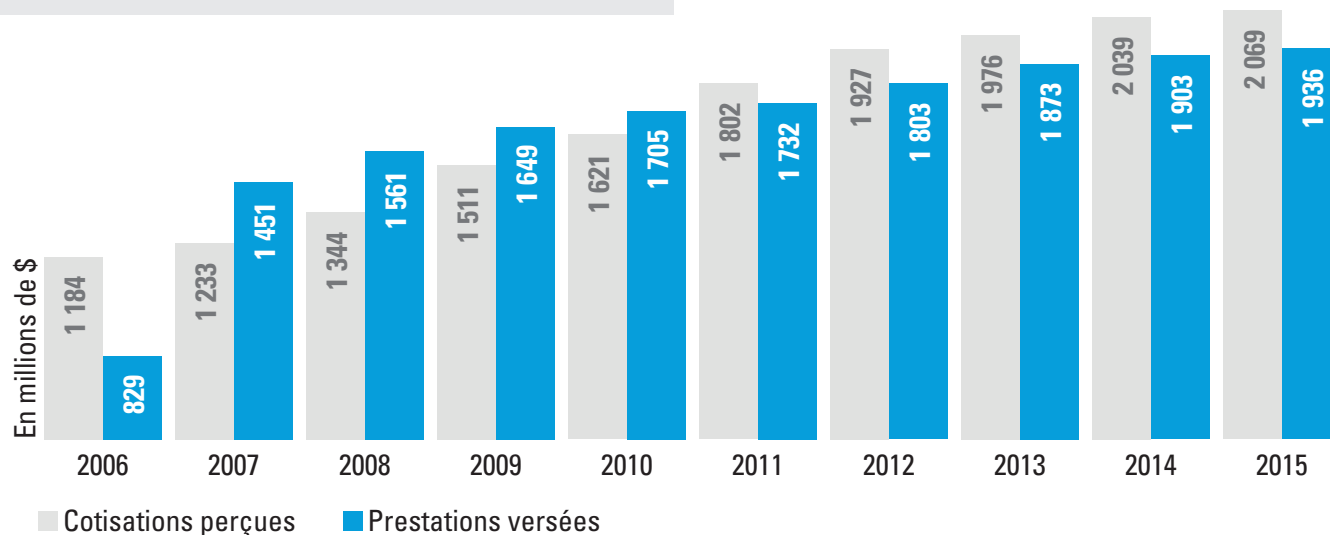
Les frais administratifs couvrent notamment :

- Le service téléphonique
- Le traitement des dossiers
- L'entretien des systèmes informatiques
- La perception des cotisations par Revenu Québec



COTISATIONS PERÇUES ET PRESTATIONS VERSÉES

NOTE : Les prestations de 2006 n'incluent pas le montant de 346,6 M\$ que le RQAP a dû rembourser au gouvernement fédéral pour les prestations de maternité, parentales et d'adoption versées par le RAE aux résidents québécois dont la période de prestations avait débuté avant le 1^{er} janvier 2006.



SERVICE À LA CLIENTÈLE - QUELQUES STATISTIQUES

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS DÉDIÉS AU SERVICE À LA CLIENTÈLE

Rouyn-Noranda
132

Sainte-Anne-des-Monts
27

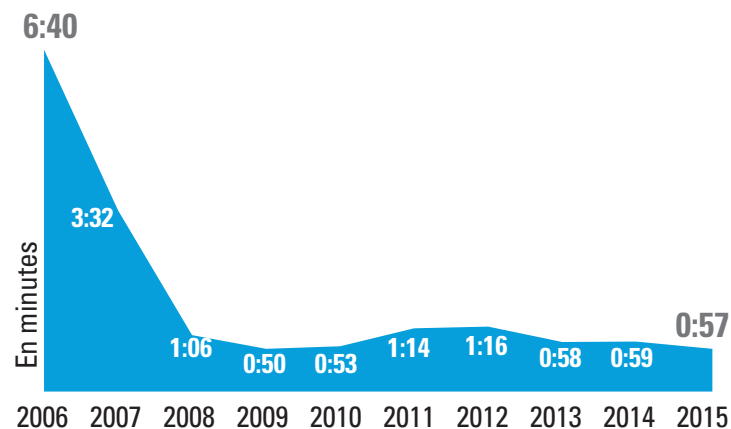
Québec
85

Taux de satisfaction de la clientèle de **99 %**
depuis 2006.

EN 2015 SEULEMENT :

- Près de **134 000** nouvelles demandes déposées
- Quelque **212 000** clients servis
- Près de **600 000** appels reçus
- **80 %** des appels répondus en moins de 120 secondes
- Offre de service en ligne permettant un délai de traitement moyen des demandes de **5 jours**.

TEMPS MOYEN DE RÉPONSE AUX APPELS TÉLÉPHONIQUES



LEXIQUE

TAUX DE PARTICIPATION

Ratio correspondant au nombre de naissances-RQAP par rapport au nombre total de naissances survenues au Québec pendant une période donnée.

NAISSANCE-RQAP

Naissance pour laquelle au moins un des deux parents a reçu des prestations du RQAP.

ADOPTION-RQAP

Adoption pour laquelle au moins un des deux parents a reçu des prestations du RQAP.

TAUX DE PRÉSENCE DES PÈRES

Proportion des naissances-RQAP pour lesquelles le père a reçu des prestations du Régime.

TRAVAILLEUR AUTONOME

Travailleur ayant cumulé uniquement des revenus d'entreprise au cours de la période ayant servi à établir le revenu assurable.

POURCENTAGE DE PRISE COMPLÈTE

Proportion des événements pour lesquels les prestataires ont utilisé la totalité des semaines de prestations offertes par le Régime, et ce, en tenant compte de l'option de régime choisie.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET PARENTALES

Prestations versées exclusivement lors d'une naissance.

PRESTATIONS D'ADOPTION

Prestations versées exclusivement lors d'une adoption.

NOTE : Les statistiques présentées aux pages 25 à 27 de ce document portent sur les années 2006 à 2014 inclusivement. Puisque les parents peuvent toucher des prestations du RQAP au cours des 52 semaines suivant la semaine d'une naissance ou d'une adoption, les informations complètes portant sur l'ensemble des événements de l'année 2015 seront disponibles seulement au début de l'année 2017.

Les prestataires sont comptabilisés sur base cohorte, c'est-à-dire selon l'année de la naissance ou de l'adoption. Les volumes de prestataires peuvent donc différer de ceux présentés dans les statistiques officielles et dans les rapports annuels de gestion, lesquels sont comptabilisés selon la date de début des prestations. À noter : un même prestataire peut être comptabilisé plus d'une fois s'il a reçu des prestations pour plus d'une naissance ou d'une adoption au cours de la période couverte par le bulletin statistique.

IL ÉTAIT UNE FOIS... LE FINANCEMENT DU RQAP

PAR MARIE-JOSÉE DUTIL ET CLAUDIA GIGUÈRE

1,2 million¹ : Voilà le nombre de nouveaux parents québécois qui ont bénéficié du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) au cours de ses dix premières années d'existence! Négociations avec le gouvernement fédéral, hausse des naissances et stratégies de fixation des taux de cotisation ne sont que quelques-uns des enjeux auxquels le Régime a dû faire face durant cette décennie. Cet article fait un rappel de ces enjeux, de même que des faits marquants qui ont trait au financement du RQAP, et ce, depuis ses tout premiers balbutiements.

EN ATTENDANT LE RQAP

Avant la mise en place du RQAP, en 2006, c'est le Régime d'assurance-emploi (RAE) du gouvernement du Canada qui couvrait les prestations de maternité, parentales et d'adoption (prestations MPA) offertes aux parents québécois qui s'absentaient temporairement du travail pour prendre soin de leur nouvel enfant. C'est d'ailleurs le RAE qui assure aujourd'hui encore un remplacement du revenu aux nouveaux parents qui résident ailleurs au pays.

Le RAE était alors financé uniquement par les cotisations des travailleuses et travailleurs salariés et des employeurs. Le taux de cotisation du revenu assurable d'une personne salariée s'élevait à 1,95 %, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable, fixé à 39 000 \$. De son côté, la cotisation patronale s'élevait à 1,4 fois celle de la personne salariée.

À cette époque, les travailleuses et travailleurs autonomes n'étaient pas admissibles au RAE et n'y cotisaient donc pas. Toutefois, depuis janvier 2010, ils peuvent conclure une

entente volontaire, par l'entremise de Service Canada, pour avoir droit aux prestations spéciales du RAE en échange de cotisations, c'est-à-dire les prestations MPA, les prestations de maladie, les prestations de compassion et, depuis le 9 juin 2013, les prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

LE RQAP VOIT LE JOUR

LES FRUITS D'UNE LONGUE NÉGOCIATION

L'entrée en vigueur du RQAP, le 1^{er} janvier 2006, a été l'aboutissement d'une longue période de négociations entre les gouvernements fédéral et québécois. Le 1^{er} mars 2005, l'Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale était ratifiée. Elle établissait les modalités de mise en œuvre du RQAP et, du même coup, un certain nombre de paramètres qui allaient grandement influencer son financement.

1. Sauf indication contraire, toutes les statistiques sur le RQAP publiées dans cet article proviennent de compilations spéciales que le Conseil de gestion de l'assurance parentale a préparées au cours de l'année 2016.

1 - CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Le Canada s'est engagé à verser un montant de 200 millions de dollars provenant de son fonds consolidé pour appuyer la mise en œuvre du RQAP. Ce montant a été déposé au nouveau Fonds d'assurance parentale le 7 juillet 2005.

2 - RABAIS DE COTISATION AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

Le Canada s'est engagé à offrir aux travailleuses et travailleurs ainsi qu'aux employeurs du Québec une réduction de leur taux de cotisation au RAE pour compenser leur retrait des prestations MPA versées aux autres Canadiennes et Canadiens. Cette réduction a pris effet le 1^{er} janvier 2006, tout comme la perception des cotisations du RQAP auprès des travailleuses, travailleurs et employeurs du Québec.

3 - ÉQUIVALENCE DES COTISATIONS

En vue de garantir une rémunération assurable aux travailleuses et travailleurs qui se déplacent entre le Québec et les autres provinces, les deux parties ont convenu qu'une cotisation versée à l'un des régimes est réputée l'être à l'autre régime pour ainsi établir l'assujettissement et l'admissibilité de ces personnes aux prestations de cet autre programme.

4 - ÉQUIVALENCE DES PRESTATIONS

En contrepartie de l'octroi du rabais de cotisation au RAE, le Québec entend verser à ses prestataires un montant global de prestations sensiblement équivalent ou supérieur à celui qu'ils auraient reçu en vertu du programme fédéral. À cet effet, les parties ont convenu de s'informer mutuellement des modifications qu'elles envisageaient apporter à leur régime respectif.

5 - PÉRIODE DE TRANSITION

Les parties ont convenu que le RAE serait responsable de verser en 2006 des prestations aux résidentes et résidents du Québec

- dont la période de prestations avait débuté avant 2006; ou
- dont l'enfant était né ou avait été adopté avant le 1^{er} janvier 2006.

De son côté, le Québec s'est engagé à rembourser la totalité de ces prestations au Canada par la suite.

UN RABAIS DE COTISATION À L'ASSURANCE-EMPLOI

Dans l'Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale, le gouvernement fédéral s'est engagé à faire chaque année publiquement rapport des prestations MPA d'assurance-emploi et à détailler le calcul du rabais de cotisation à l'assurance-emploi octroyé aux travailleuses, travailleurs et employeurs québécois.

Ce rabais de cotisation est basé sur le coût total des prestations MPA versées à l'extérieur du Québec, incluant les frais d'administration afférents. Depuis 2006, le rabais octroyé aux travailleuses et travailleurs a oscillé entre 0,34 % et 0,37 % de leur rémunération assurable. Il est de 0,36 % pour l'année 2016. Ainsi, le taux de cotisation à l'assurance-emploi des Québécoises et Québécois s'élève à 1,52 % de leur rémunération assurable en 2016, alors qu'il est de 1,88 % ailleurs au Canada. Notons enfin que le rabais accordé aux employeurs correspond à 1,4 fois celui des travailleuses et travailleurs.

BILAN DE LA PÉRIODE DE TRANSITION

Une fois fixées les modalités du calcul du rabais de cotisation des Québécoises et Québécois au RAE, il restait à déterminer le montant que le gouvernement du Québec devait rembourser au fédéral pour couvrir le coût des prestations du RAE versées aux nouveaux parents en 2006, pendant la période de transition. À la fin de 2010, ce montant a été fixé à 346,6 millions de dollars. Il a été remboursé en totalité le 5 janvier 2011.

Ce remboursement a été rendu possible grâce à un emprunt du même montant que le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) a contracté auprès du gouvernement du Québec. Il a par la suite, de 2012 à 2015, été acquitté au moyen de quatre versements annuels égaux de 93,9 millions de dollars. Ainsi, le 4 mai 2015, cet emprunt a été entièrement remboursé.

AU RQAP : COTISATIONS = PRESTATIONS + FRAIS D'ADMINISTRATION

Le RQAP est un régime public autofinancé, c'est-à-dire que les cotisations perçues servent exclusivement au paiement des prestations et de tous les frais d'administration qui s'y rattachent. Ces cotisations, que versent les personnes salariées, les employeurs ainsi que les travailleuses et travailleurs autonomes québécois, sont calculées sur la base du revenu assurable de ces personnes, jusqu'à concurrence d'un maximum. Ce revenu maximal assurable était fixé à 57 000 \$ lors de l'entrée en vigueur du Régime. Il a depuis été indexé le 1^{er} janvier de chaque année pour correspondre au maximum annuel assurable en usage à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Il s'élève à 71 500 \$ en 2016.

Toutes les cotisations perçues sont obligatoirement versées au Fonds d'assurance parentale (FAP). La nature extra-budgétaire de ce fonds fait en sorte qu'il est responsable à la fois des surplus et des déficits qui peuvent survenir dans l'administration du Régime. Le CGAP, en tant que son fiduciaire, a donc dû se doter de principes directeurs en matière de financement du RQAP. Ceux-ci, demeurés sensiblement les mêmes au cours des dix premières années d'existence du Régime, sont les suivants.

- La sécurité des prestations : la pérennité du Régime commande de garantir la sécurité des prestations.
- L'effet sur les cotisants : toute décision relative au financement doit tenir compte de l'effet potentiel sur les cotisants au Régime.
- La stabilité des taux de cotisation : l'objectif est d'assurer un caractère prévisible à l'effort demandé aux cotisants.

Aussi, tel que prévu dans la LAP, toute somme qui n'est pas immédiatement requise doit être déposée à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

LE RQAP, ÇA SE FINANCE COMMENT?

C'est au CGAP que revient le rôle de fixer chaque année par règlement les taux de cotisation au RQAP. Avant l'entrée en vigueur de ce régime, la Régie des rentes du Québec, puis le CGAP², ont produit diverses analyses afin d'évaluer le niveau des cotisations requises pour en financer les coûts durant ses premières années d'existence. C'est sur la base de ces analyses que le CGAP a fixé les premiers taux de cotisation au RQAP en fonction du revenu assurable, soit :

- salariées et salariés : 0,416 %
- employeurs : 0,583 %
- travailleuses et travailleurs autonomes : 0,737 %.

Le partage global du coût du Régime entre les deux grands groupes de cotisants au RQAP (salariés et employeurs) a été fixé selon les mêmes proportions que celles du RAE, c'est-à-dire 5/12 pour les salariées et salariés et 7/12 pour les employeurs.

En ce qui concerne les travailleuses et travailleurs autonomes, différents travaux actuariels ont été menés en vue d'établir leur taux de cotisation initial au Régime puisque l'assurance-emploi ne comportait pas de mesure équivalente à cette époque. Il a finalement été fixé comme étant égal au taux de cotisation des personnes salariées plus 55 % de celui des employeurs.

La fixation des taux de cotisation au RQAP étant un processus annuel, le CGAP entreprend des travaux en ce sens chaque printemps en vue d'une entrée en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivante. Il s'appuie alors notamment sur le rapport actuariel annuel du Régime, lequel contient des projections des revenus et des dépenses pour les cinq prochaines années.

2. Le CGAP a officiellement entrepris ses activités le 10 janvier 2005.

LE RQAP FACE À UNE POUSSÉE DE CROISSANCE

Depuis son instauration, le RQAP a fait face à de nombreux enjeux, tant démographiques que financiers, qui ont eu une influence sur son financement.

ÇA GAZOUILLE DANS LES CHAUMIÈRES QUÉBÉCOISES

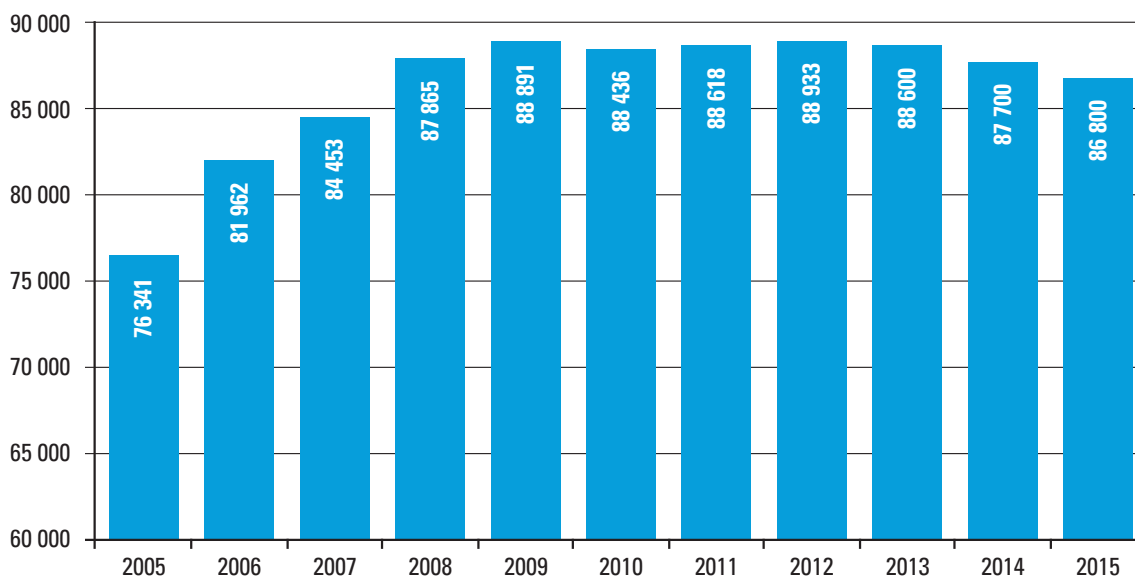
Le graphique 1 montre l'évolution des naissances au Québec de 2005 à 2015. On note qu'elles ont augmenté de plus de 16 % de 2005 à 2009, passant de 76 341 à 88 891.

Elles sont ensuite demeurées stables de 2009 à 2013. Au cours des deux dernières années, on a observé un léger recul des naissances, celles-ci s'élevant respectivement à 87 700 et 86 800 en 2014 et 2015. Elles demeurent toutefois bien au-dessus du niveau de 2005.

Cette augmentation des naissances a eu un effet à la hausse sur la somme des prestations que le RQAP verse chaque année.

GRAPHIQUE 1 – NAISSANCES AU QUÉBEC DEPUIS 2005

(Source : Institut de la statistique du Québec)

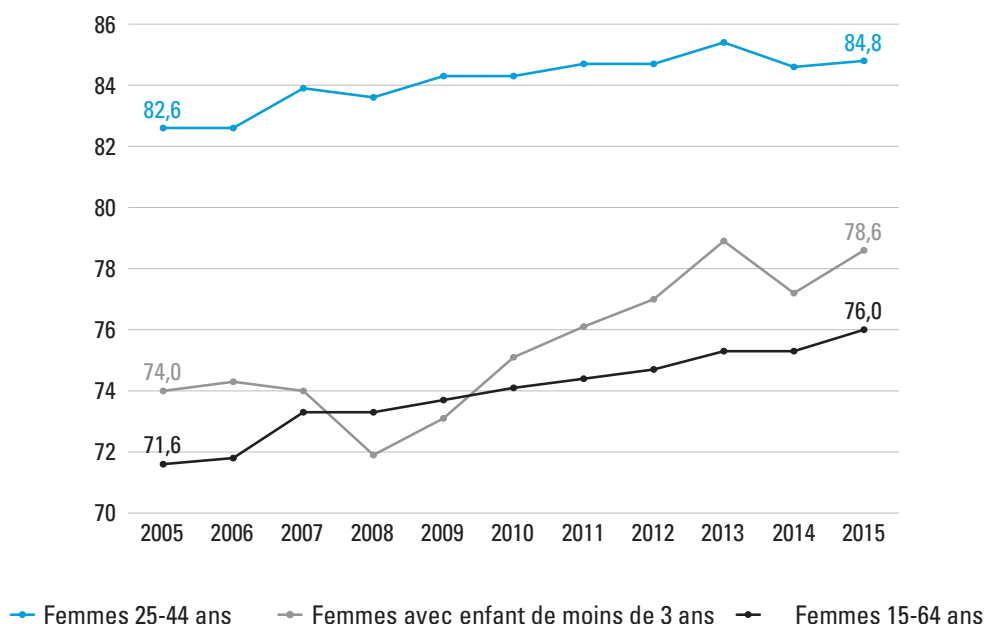


DE PLUS EN PLUS DE FEMMES ADMISSIBLES AU RQAP

De 2005 à 2015, le taux d'activité des femmes québécoises a connu une croissance marquée. En effet, que l'on observe sa progression chez les Québécoises en âge de travailler³, en âge de procréer⁴ ou chez celles ayant un enfant de moins de trois ans, on constate dans tous les cas une augmentation significative depuis 2005.

GRAPHIQUE 2 – TAUX D'ACTIVITÉ DES QUÉBÉCOISES DE 2005 À 2015 (%)

(Source : Statistique Canada, CANSIM 282-0002 et CANSIM 282-0211)



Rappelons que le RQAP est un régime de remplacement du revenu et qu'il faut avoir touché une rémunération de travail annuelle d'au moins 2 000 \$ pendant la période précédant le congé pour y être admissible. Ainsi, cette croissance significative du nombre de femmes sur le marché du travail a eu une incidence positive sur le nombre de nouvelles mamans admissibles à des prestations du RQAP. Le ratio des naissances couvertes par le Régime relativement au nombre total de naissances au Québec est passé de 81 % en 2006 à 88 % en 2015.

LES PÈRES ADHÈRENT FORTEMENT AU RQAP

De leur côté, les pères ont déjoué les pronostics dès la première année de la mise en place du Régime, en étant plus de 46 000 à réclamer des prestations. Cela représentait 56 % des naissances enregistrées au Québec cette année-là. En comparaison, l'année précédant l'entrée en vigueur du RQAP, seulement 32 %⁵ des nouveaux pères québécois admissibles aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi se sont prévalus de leur droit.

3 - Femmes de 15 à 64 ans.

4 - Femmes de 25 à 44 ans.

5 - MARSHALL, Katherine. 2008. « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 6, juin, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, p. 8. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/pdf/10639-fra.pdf>.

Dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur du RQAP, les pères se sont montrés toujours plus nombreux à se prévaloir des prestations offertes. Leur nombre a dépassé 60 000 en 2012 et se maintient, malgré le léger recul des naissances observé en 2014 et en 2015. Ainsi, pour près de sept naissances sur dix survenues au Québec en 2015, le père a reçu des prestations du RQAP.

Cette participation élevée et en croissance continue des pères a, elle aussi, eu une incidence à la hausse sur les coûts du Régime.

LES FACTEURS FINANCIERS

Les trois facteurs décrits précédemment ont eu d'importantes répercussions sur la santé financière du Fonds d'assurance parentale dès ses premières années d'existence.

Ainsi, lors des travaux en vue de la fixation des taux de cotisation pour l'année 2008, une stratégie de hausse progressive a été préférée au scénario d'une hausse importante unique des taux pour limiter les contrecoups sur les cotisants. Des hausses annuelles successives ont donc été appliquées de 2008 à 2012 inclusivement⁶.

Cette stratégie d'augmentation des taux a permis d'équilibrer les cotisations et les prestations du Régime à compter de 2011⁷. Par conséquent, un régime d'emprunts a dû être institué dès 2009 pour répondre aux besoins financiers du FAP.

Malgré l'atteinte de l'équilibre en 2011, l'acquittement de l'emprunt à long terme de 346,6 millions de dollars contracté en 2012 pour rembourser le gouvernement fédéral, et dont les versements s'échelonnaient de 2012 à 2015, a exercé une pression sur les besoins financiers du Régime. Ainsi, au cours de ces années, les cotisations perçues ont été tout juste suffisantes pour stabiliser le solde négatif du Fonds.

Le régime d'emprunts de 2009 est donc encore en vigueur aujourd'hui. Depuis sa création, les taux d'intérêt ont varié de 0,44 % à 1,35 % annuellement.

LE RQAP VERS LA MATURITÉ

Le rapport actuariel du RQAP au 31 décembre 2014 démontre qu'une marge de manœuvre se dégageait à compter de 2016 et qu'elle coïncidait avec la fin du remboursement de l'emprunt à long terme de 346,6 millions de dollars en 2015. Elle permettait d'anticiper le remboursement graduel des emprunts résiduels du FAP sur un horizon de quelques années.

Se fondant sur ces données, le Conseil de gestion a adopté en 2015 un règlement afin d'offrir aux cotisants la première baisse des taux de cotisation de l'histoire du Régime. Ainsi, le 1^{er} janvier 2016, ils ont été diminués de 2 %. Selon les projections actuarielles au 31 décembre 2015, qui tiennent compte de cette diminution des taux, la marge de manœuvre annuelle permettant de rembourser les emprunts au cours des cinq prochaines années s'élève en moyenne à plus de 80 millions de dollars. Par conséquent, le remboursement des emprunts devrait être complété au cours de 2020.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution des statistiques sur les prestataires du Régime recueillies au cours de ses dix premières années révèle l'atteinte d'une certaine maturité au regard de plusieurs indicateurs. En effet, à la suite d'une croissance marquée au cours de la dernière décennie, la participation des pères au Régime tend à se stabiliser. De même, le comportement des prestataires en ce qui a trait au choix du régime et à la durée des prestations est relativement stable depuis 2006, ce qui lui confère un caractère prévisible.

Enfin, depuis sa création, le Conseil de gestion de l'assurance parentale, avec la collaboration de ses principaux partenaires, s'est efforcé de maintenir les dépenses administratives du Régime au plus bas niveau possible, et ce, tout en atteignant ses cibles de service à la clientèle. Ainsi, le rapport des dépenses administratives avec les dépenses totales du Régime a oscillé entre 2,0 % et 2,5 % au cours de ses dix années d'existence. Depuis 2012, il se maintient à 2,0 %, ce qui représente environ 40 millions de dollars sur des dépenses annuelles totales de 2 milliards.

PASSIONNÉ DE FINANCEMENT ?

Si vous désirez approfondir certains concepts liés au financement du RQAP, voici quelques liens qui sauront satisfaire votre curiosité :

Rapport actuariel du Régime québécois d'assurance parentale au 31 décembre 2015

http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport_actuariel_RQAP_2015.pdf

Règlement sur les taux de cotisation au régime d'assurance parentale

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=3&file=/A_29_011/A29_011R5.HTM

Loi sur l'assurance parentale

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_29_011/A29_011.html

Rapport actuariel 2016 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

<http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2016.pdf>

6 - Le tableau 1 en annexe présente l'évolution des taux de cotisation et du revenu maximal assurable au RQAP de 2006 à 2016.

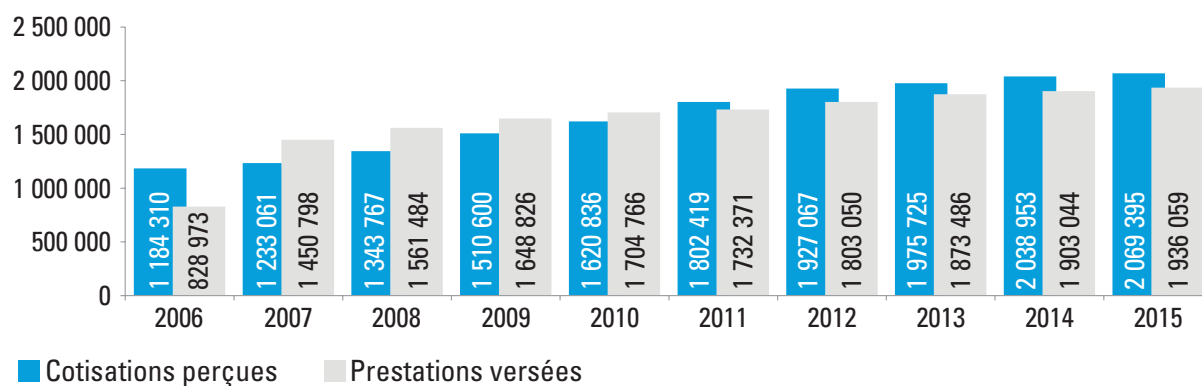
7- Le graphique 3 en annexe présente l'évolution des cotisations perçues et des prestations versées par le RQAP de 2006 à 2015.

ANNEXE

TABEAU 1 – TAUX DE COTISATION AU RQAP ET REVENU MAXIMAL ASSURABLE, 2006 À 2016

ANNÉE	VARIATION (EN %)	TAUX DE COTISATION (EN % DU REVENU ASSURABLE)			REVENU MAXIMAL ASSURABLE (EN \$)
		TRAVAILLEUR SALARIÉ	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR AUTONOME	
2006	-	0,416	0,583	0,737	57 000
2007	-	0,416	0,583	0,737	59 000
2008	7,50	0,450	0,630	0,800	60 500
2009	7,50	0,484	0,677	0,860	62 000
2010	4,50	0,506	0,708	0,899	62 500
2011	6,25	0,537	0,752	0,955	64 000
2012	4,00	0,559	0,782	0,993	66 000
2013	-	0,559	0,782	0,993	67 500
2014	-	0,559	0,782	0,993	69 000
2015	-	0,559	0,782	0,993	70 000
2016	-2,00	0,548	0,767	0,973	71 500

**GRAPHIQUE 3 – COTISATIONS PERÇUES ET PRESTATIONS VERSÉES
PAR LE RQAP, 2006 À 2015 (EN MILLIERS DE DOLLARS)**



NOTE : Les prestations de 2006 n'incluent pas le montant de 346,6 millions de dollars que le RQAP a dû rembourser au gouvernement fédéral pour les prestations de maternité, parentales et d'adoption que le RAE a versées aux résidents québécois dont la période de prestations avait débuté avant le 1^{er} janvier 2006.

CHAPITRE 3

REVENU, TRAVAIL ET AUTRES CONSIDÉRATIONS ÉCONOMIQUES

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

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

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

LES EFFETS SUR LA FÉCONDITÉ

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

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

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

TABEAU 1
PROBABILITÉ D'OBSERVER UNE NAISSANCE, RQ

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

* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

*** p-value ≤ 0,01.

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

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

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

LES EFFETS SUR LES REVENUS DES PARENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLEAU 4 – EFFETS DU RQAP SUR LE DÉCILE DE REVENU

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

* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

*** p-value ≤ 0,01.

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

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

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

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

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

* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

*** p-value ≤ 0,01.

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

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

CONCLUSION

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

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

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

LE COMPORTEMENT DES PRESTATAIRES DU RQAP

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

INTRODUCTION

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

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

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

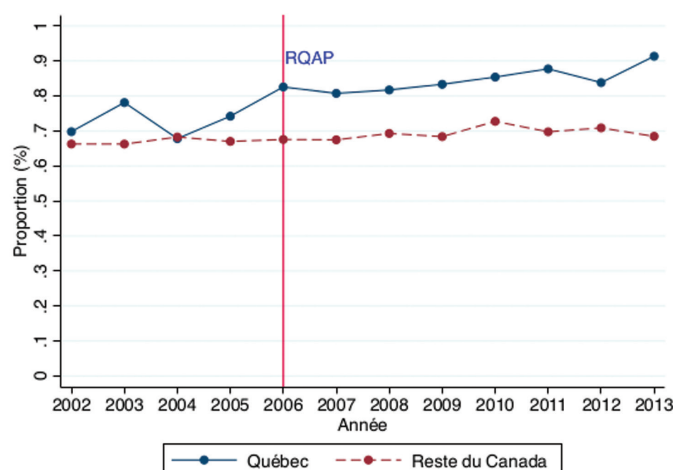
Il importe de souligner qu'une première analyse détaillée des effets du RQAP a déjà fait l'objet d'une publication (Patnaik, 2016). Dans cet article, l'auteure utilise la même base de données (ECAE) et la même approche comparative que celles utilisées ici. Tout comme nous, elle s'intéresse à la prise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

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

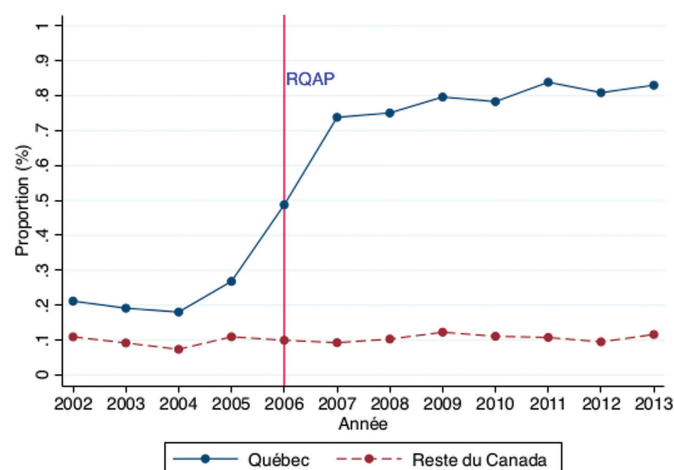
PRISE DE CONGÉ

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

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



(a) Proportion de mères demandant un congé parental



(b) Proportion de pères demandant un congé parental

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

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

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

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

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

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

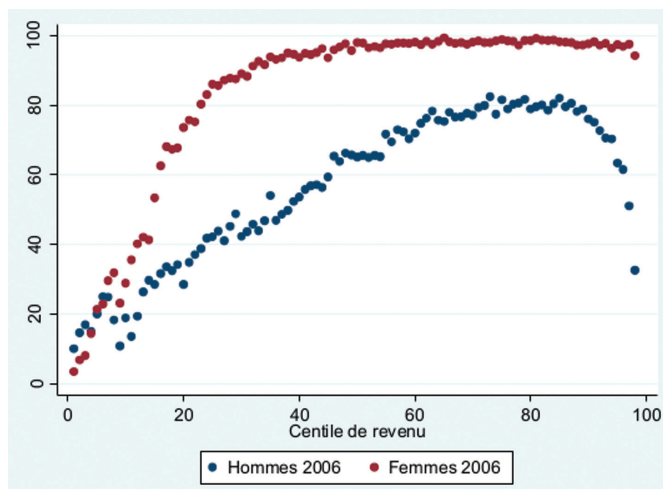
1 - Les variables confondantes considérées sont : l'âge de la mère, l'âge du partenaire, l'état matrimonial, le statut d'immigration, la taille de la famille, le nombre d'enfants du ménage par tranche d'âge, le revenu familial, la scolarité de la mère et celle du partenaire.

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

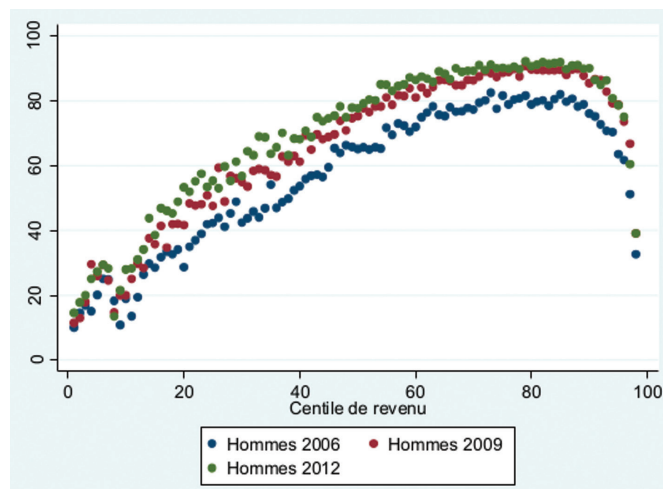
Tel que nous le mentionnons dans l'introduction, le RQAP prévoit un revenu maximal assurable qui est pris en compte dans le calcul du montant des prestations. Ce plafonnement des prestations est susceptible d'influencer différemment les parents selon que leurs revenus sont élevés ou faibles.

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

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



(a) Hommes et femmes salariés en couple



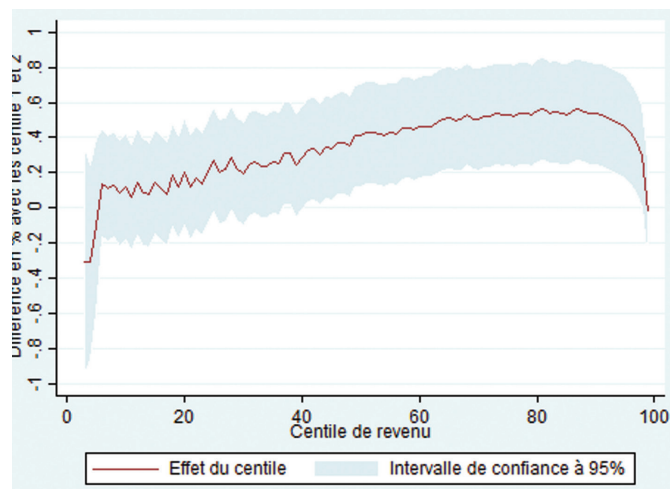
(b) Hommes salariés en couple

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

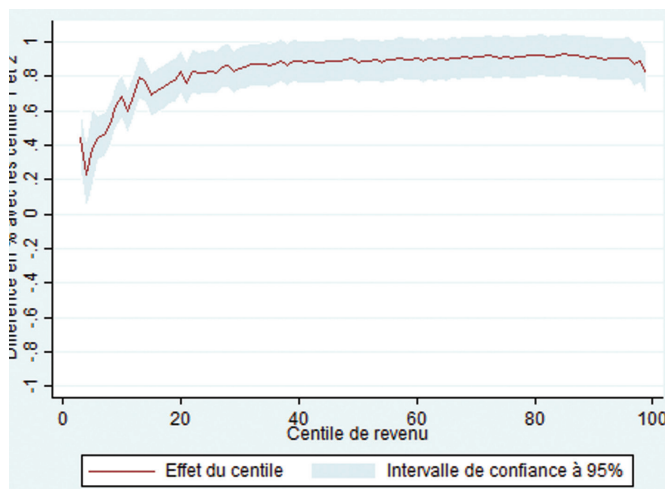
chevauche la valeur zéro. À partir du 40^e centile, toutefois, la probabilité qu'un homme bénéficie d'un congé parental augmente de façon linéaire jusqu'au 90^e percentile, après quoi la prise de congé chute brusquement. Selon la figure 3, toutes les femmes dont le revenu est supérieur au 5^e centile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

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

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



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

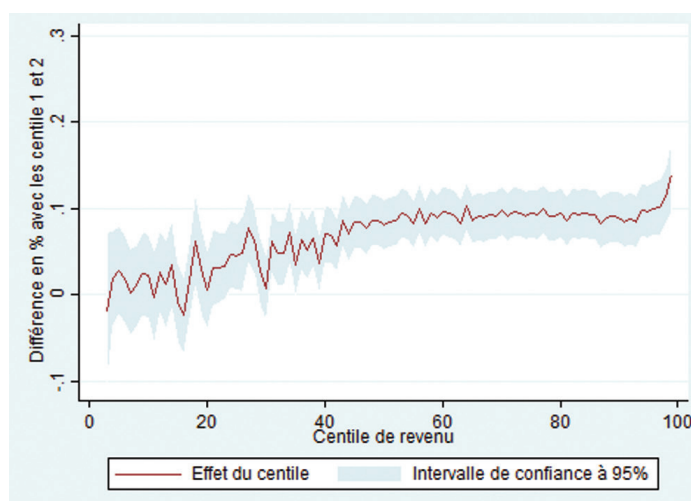
2 - En fait, les individus des cinq premiers centiles ont des revenus trop faibles pour les rendre admissibles au RQAP.

CHOIX DE RÉGIME

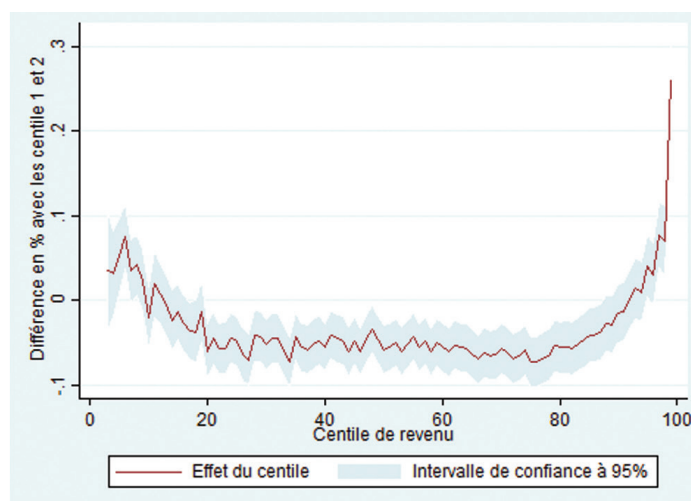
Les résultats qui précèdent font abstraction des types de régimes. On peut répéter l'analyse précédente en se focalisant sur le choix de régime (de base ou particulier³). La figure 4 rapporte les effets des centiles de revenu sur le choix du régime particulier par rapport au régime de base. Les figures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

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

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



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

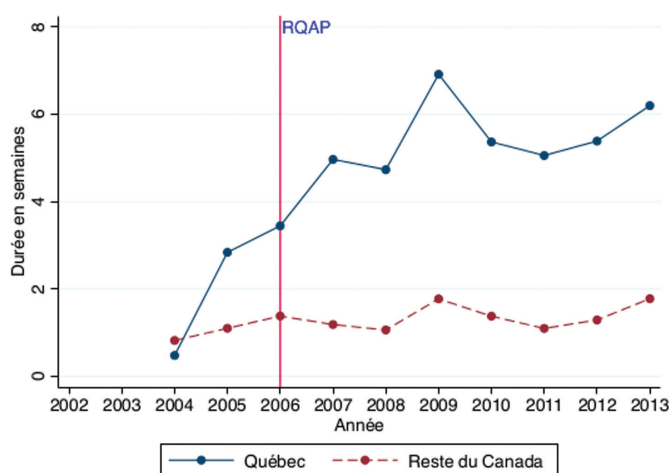
DURÉE DES CONGÉS

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

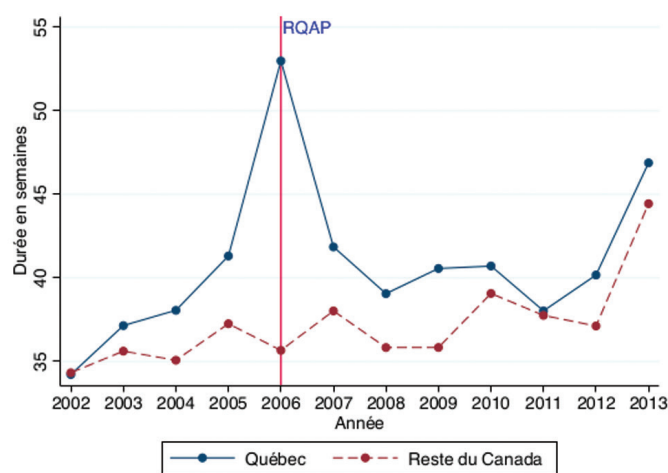
Il importe de nouveau de tenir compte d'autres variables qui ont pu avoir un effet différencié entre le Québec et les autres provinces sur l'évolution de la durée des congés

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

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



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



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

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

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

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

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

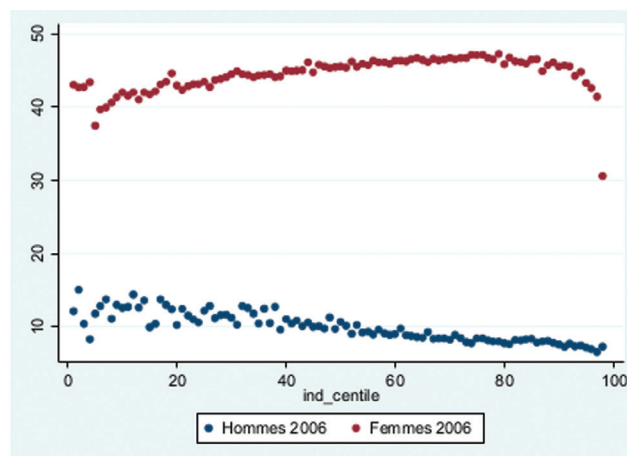
* p-value ≤ 0,10;

** p-value ≤ 0,05;

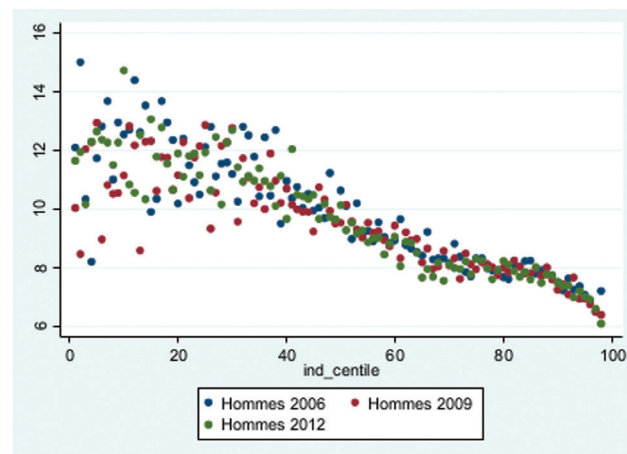
*** p-value ≤ 0,01.

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

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



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



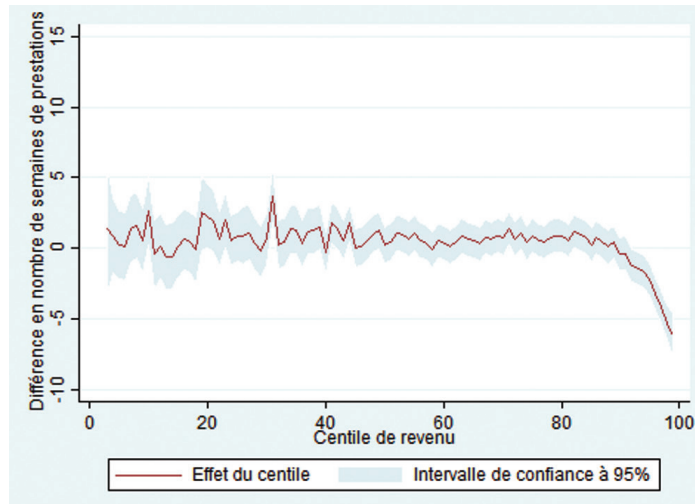
(b) Hommes salariés en couple (échelle de 6 à 16 semaines)

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

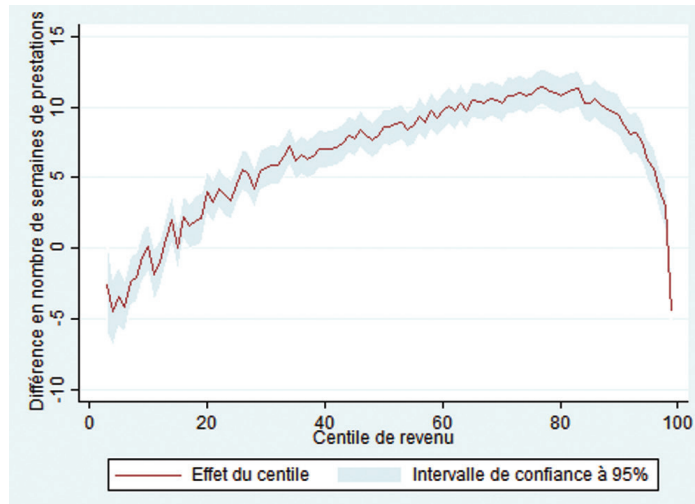
entre les 20^e et 80^e centiles, puis décroît par la suite. Autrement dit, les femmes qui se situent au bas de l'échelle du revenu, de même que celles au haut de l'échelle, prennent des congés plus courts que celles dont le revenu est situé entre les intervalles interquartiles du revenu. Les autres paramètres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

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

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



(a) Hommes salariés en couple



(b) Femmes salariées en couple

CONCLUSION

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

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

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

RÉFÉRENCES

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

POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL,

3.3 SOUTIEN AUX SOINS PARENTAUX ET DISPARITÉS SOCIALES

PAR SOPHIE MATHIEU, LINDSEY MCKAY
ET ANDREA DOUCET

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MÉTHODE ET SOURCES DE DONNÉES

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

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

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

SITUATION DU CONGÉ PARENTAL AU CANADA ET AU QUÉBEC

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

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

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

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

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

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

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

SOURCE : (Doucet, McKay et Tremblay, 2009)

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

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

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

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

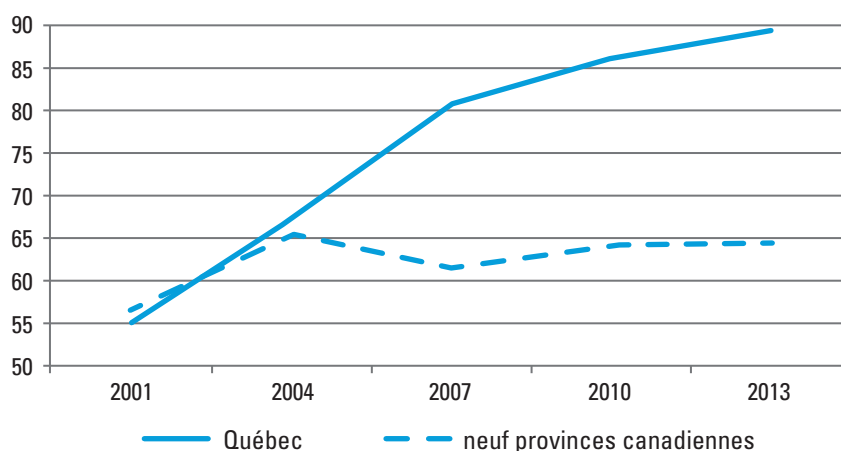
salaires (McKeen et Porter, 2003; Warskett, 2007), tout en augmentant le seuil d'admissibilité de 300 à 700 heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente. L'admissibilité pour des prestations spéciales est ensuite réduite à 600 heures en 2001 (Marshall, 1999). La même année, le congé parental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

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

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

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

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



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

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

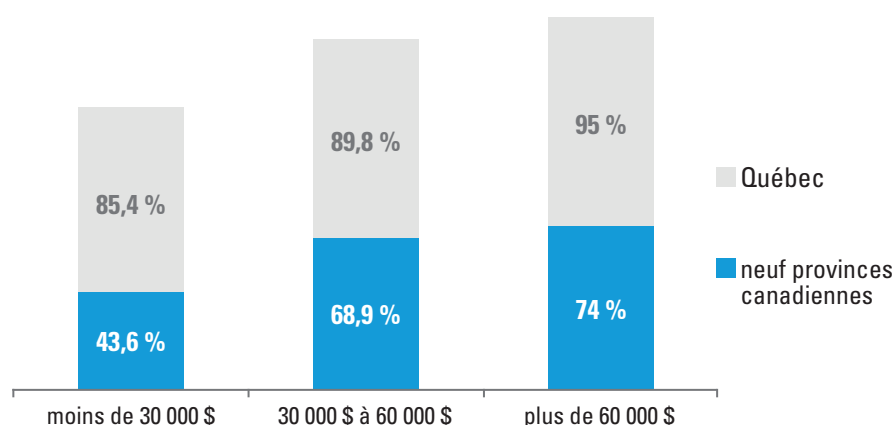
LES FAMILLES QUÉBÉCOISES, EN PARTICULIER CELLES APPARTENANT À DES MÉNAGES À FAIBLE REVENU, ONT DAVANTAGE ACCÈS À UN CONGÉ DE MATERNITÉ PAYÉ...

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

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

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

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



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

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

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

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

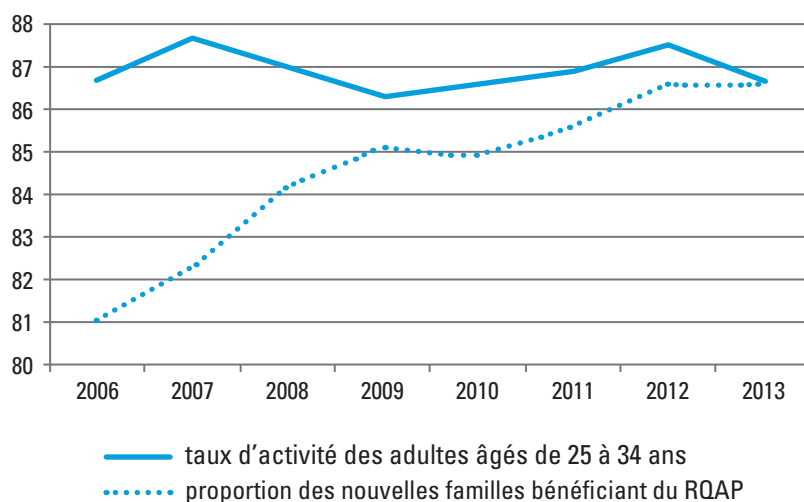
Dans le cas du programme de l'AE, il y a une baisse marquée des prestations accordées aux mères de familles qui vivent à l'extérieur du Québec et dont le revenu familial est de moins de 30 000 \$. Ainsi, un revenu annuel supérieur à 30 000 \$ est un facteur déterminant dans l'obtention de prestations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

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

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

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

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



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

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

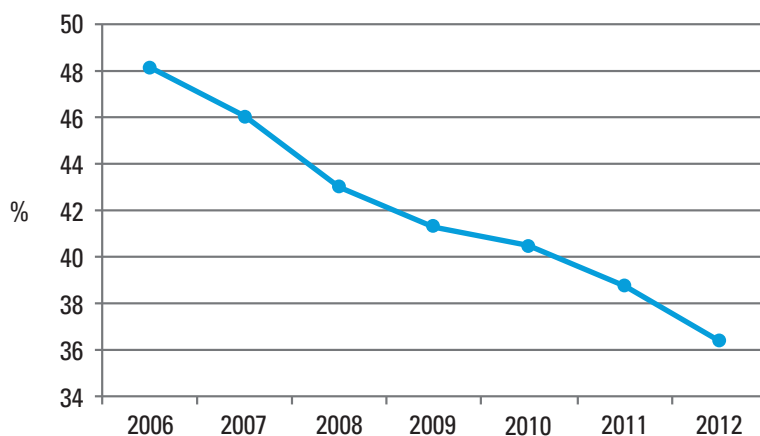
À l'examen des données administratives compilées par le CGAP, qui ne concernent que les mères qui reçoivent des prestations de maternité, nous constatons des différences dans la réception et la durée des prestations. Bien que les différences de revenus soient moindres que sous le programme de l'AE, il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

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

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

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

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



SOURCE : CGAP (2015c).

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

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

9 - À l'exception de 2006.

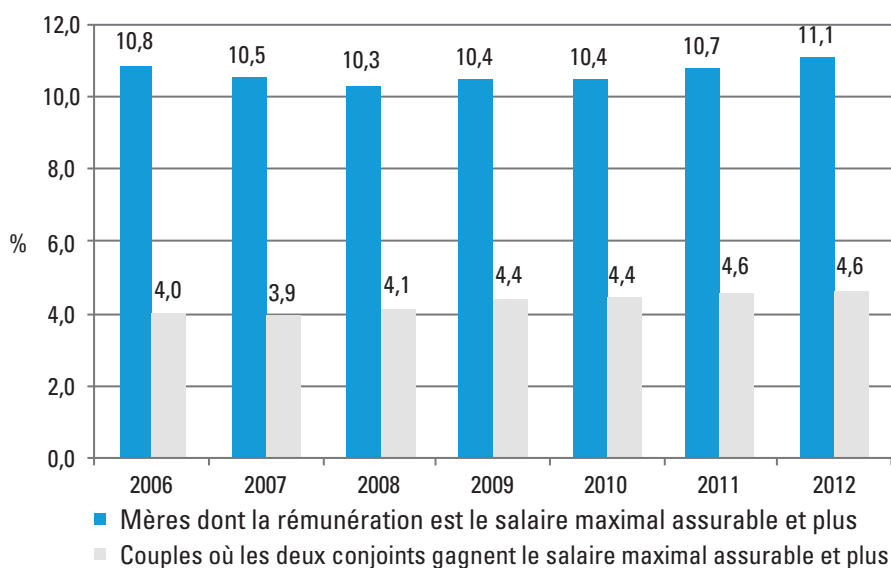
La figure 5 montre la proportion de femmes touchant des prestations de maternité qui gagnent un revenu élevé et la proportion des ménages dont les deux parents reçoivent des prestations tout en ayant gagné le maximum de la rémunération assurable. On observe d'emblée que les résultats sont relativement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

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

DISCUSSION ET CONCLUSION

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

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



SOURCE : CGAP (2015c).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BIBLIOGRAPHIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MCKAY, L, MATHIEU, S ET DOUCET, A (2016). Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian Labour Market based Leave Policies. *Journal of Industrial Relations*, 58(4), September 2016, special issue on Care Work.

MCKAY, L, MARSHALL, K ET DOUCET A (2012). Fathers and Parental Leave in Canada: Policies and Practices. Dans Ball J et Daly K (eds) *Engaging Fathers in Social Change: Lessons from Canada*. Vancouver: UBC Press: 207-223.

MCKAY, L. ET DOUCET, A (2010). 'Without Taking Away Her Leave': A Canadian Case Study of Couples' Decisions on Fathers' Use of Paid Parental Leave Fathering: *A Journal of Research, Theory, and Practice About Men As Fathers*, 8 (3): 300-320.

MCKEEN W ET PORTER A (2003). Politics and transformation: Welfare state restructuring in Canada. Dans: Clement W et Vosko LF (eds) *Changing Canada: Political Economy as Transformation*. Montreal: McGill-Queen's University Press: 109-134.

MOSS P (2015). *International Review of Leave Policies and Research 2015*. [En ligne] Disponible au : http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

O'BRIEN M (2009). Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: international perspectives and policy impact. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 624(1): 190-213.

O'BRIEN M ET WALL K (eds) (sous presse) *Fathers on Leave Alone: Work-Life Balance and Gender Equality in Comparative Perspective*. New York: Springer.

PAQUIN S ET P-L LÉVESQUE (sous la direction de) (2014). *Social-démocratie 2.0 : le Québec comparé aux pays scandinaves*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

REHEL EM (2014). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society* 28(1): 110-132.

SERVICE CANADA (2015). *Employment Insurance Maternity and Parental Benefits* [En ligne]. Disponible au : <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/sc/ei/benefits/maternityparental.shtml>

STATISTICS CANADA. *Employment Insurance Coverage Survey (EICS)* (annual). Custom tabulation of data from 2001, 2004, 2007, 2010 and 2013.

STATISTICS CANADA. *Labour force survey estimates (LFS), by usual hours worked, class of worker, North American Industry Classification System (NAICS) and sex*. Table 282-0020. [En ligne]. Disponible au : <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26>

STATISTICS CANADA (2016). *Table 202-0407 - Income of individuals, by sex, age group and income source, 2011 constant dollars, annual*, CANSIM (database).

STATISTICS CANADA (2015). *Employment Insurance Coverage Survey, 2014*. [En ligne] Disponible au : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/151123/dq151123b-info-eng.htm>

UPPAL S (2015). *Employment Patterns of Families with Children*. Catalogue no. 75-006-X Ottawa: Statistics Canada.

WALL K (2014). Fathers on leave alone: Does it make a difference to their lives? Fathering: *A Journal of Theory, Research, and Practice About Men as Fathers* 12(2): 196-210.

WARSKETT R (2007). The Legal Regulation of Maternal and Parental Leave Benefits in the Context of Canadian Labour Market Polarization. *Workshop on Gender and Social Politics in an Era of Globalisation, April 27-28*. Carleton University, Ottawa.

LE RQAP : DES INNOVATIONS

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

PAR DIANE - GABRIELLE TREMBLAY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TOUT DÉPEND AUSSI DU TYPE DE COUPLE...

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

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

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

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

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

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

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

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

CONCLUSION

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

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

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

RÉFÉRENCES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

P A R A N N I C K V A L L I È R E S

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

certains 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 travail⁴ 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 officielles, 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 absentés 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 grimpait 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 assurable 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 demeurerait 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

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).

POLITIQUES PUBLIQUES

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.

COUP D'ŒIL SUR LES TENDANCES INTERNATIONALES

En Amérique du Nord, le RQAP apparaît comme novateur et progressiste. Pourtant, lorsqu'on le compare avec d'autres régimes parentaux de pays de l'OCDE, on constate qu'il s'inscrit davantage dans la moyenne au regard des prestations offertes. C'est ce que démontre Marie-Josée Marquis dans deux articles consacrés respectivement aux comparaisons internationales et aux tendances qui se dégagent sous l'angle du développement des régimes parentaux.

CHAPITRE 5

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET LES AUTRES RÉGIMES PARENTAUX : COMPARAISON INTERNATIONALE

P A R M A R I E - J O S É E M A R Q U I S

Pour donner le meilleur aperçu possible de la variété de régimes parentaux offerts aux nouveaux parents un peu partout dans le monde, nous avons retenu la nomenclature qu'utilise l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en fonction des trois types de prestations les plus communs : prestations de maternité, parentales et de paternité. Les données présentées ici sont donc tirées des compilations de l'OCDE qui jettent un éclairage sur la durée des prestations ainsi que sur le remplacement du revenu. La première section, consacrée aux congés de maternité, réfère également aux données que diffuse l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la durée des prestations. Celles-ci lui permettent de suivre l'application de la Convention sur la protection de la maternité.

LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Les prestations de maternité qu'offre le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) totalisent 18 semaines¹. Les mères bénéficient d'un remplacement du revenu de 70 %, alors que le revenu maximum assurable est de 71 500 \$ (2016).

Des normes internationales s'appliquent aux congés de maternité : l'OIT demande l'instauration d'un congé minimal de 14 semaines, rémunérées à un taux de remplacement du revenu de 66 %².

Le tableau suivant illustre la façon dont se répartit l'offre de congés de maternité dans les 167 pays membres de l'OIT. Il importe de noter que certains des pays recensés par cette organisation accordent des congés à l'occasion d'une naissance, mais pas nécessairement de prestations qui couvrent leur durée.

DURÉE DU CONGÉ DE MATERNITÉ	PAYS MEMBRES DE L'OIT	
	NOMBRE	%
Moins de 12 semaines	23	14
De 12 à 13 semaines	59	35
14 semaines ou plus	85	51

C'est toutefois en s'attardant aux 34 États membres de l'OCDE que l'on peut apprécier où le Québec se situe par rapport à d'autres pays comparables. Également, la recension réalisée parmi ces derniers permet de comparer la hauteur des prestations qu'ils offrent.

La durée moyenne du congé de maternité dans les pays de l'OCDE est de 17,7 semaines. Elle se situe donc au-dessus de la norme de 14 semaines établie par l'OIT.

La majorité des pays de l'OCDE offrent un taux de remplacement du revenu supérieur à 50 %. On en compte douze où il s'agit de 100 %. En moyenne, le taux de remplacement du revenu se situe à 77,5 %.

La comparaison du RQAP avec les régimes parentaux des pays membres de l'OIT et de l'OCDE permet de constater qu'il surpasse la norme de l'OIT concernant la durée du congé de maternité et qu'il se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE pour la durée, mais légèrement en dessous pour le taux de remplacement du revenu.

Le taux de remplacement du revenu offert pendant les congés de paternité varie également beaucoup. Il a tendance à être plus élevé lorsque la période du congé est courte. Par exemple, en Norvège, le remplacement du revenu est de 100 % pour dix semaines de congé, alors qu'en Suède, il atteint 75 % pour la même durée. À l'inverse, plus le congé est long, plus le remplacement du revenu tend à être faible, comme au Japon, où il s'établit à 58 % pendant 52 semaines. La moyenne des pays de l'OCDE qui offrent des prestations exclusives aux pères se situe à 65,1 % de remplacement du revenu.

Les prestations de paternité offertes au Québec s'avèrent avantageuses en comparaison avec l'ensemble des pays membres de l'OCDE.

LES PRESTATIONS DE PATERNITÉ

Le RQAP est le seul en Amérique du Nord à réserver des prestations à l'usage exclusif du père. Leur durée est de cinq semaines et leur ratio de remplacement du revenu se situe à 70 %, alors que le revenu maximum assurable est de 71 500 \$ (2016).

Plusieurs pays n'offrent pas de prestations de paternité. En fait, le tiers de ceux qui sont membres de l'OCDE n'accorde aucune prestation exclusive aux pères. Dans le cas des deux tiers qui le font, les durées sont très variables. Elles peuvent être de quelques jours, comme en Italie et aux Pays-Bas, ou, à l'opposé, beaucoup plus longues. En Islande et en Norvège, par exemple, les pères peuvent bénéficier de trois mois de prestations. La palme revient toutefois à la Corée du Sud et au Japon, où la prestation de paternité exclusive au père peut atteindre douze mois. En ne considérant que les pays de l'OCDE qui allouent des prestations de paternité, la durée moyenne de celles-ci s'élève à huit semaines.

LES PRESTATIONS PARENTALES

Le congé parental prévu au RQAP est d'une durée de 32 semaines. Il est entièrement partageable entre les parents et son remplacement du revenu est dégressif, soit de 70 % pour les sept premières semaines et de 55 % pour les 25 semaines restantes. En moyenne, cela représente un remplacement du revenu de 58 %.

La durée et les indemnités financières du congé parental diffèrent considérablement d'un pays à un autre. En général, sa durée est plus longue que celle du congé de maternité, mais le remplacement du revenu est souvent moins élevé. Il arrive aussi que des pays ne rémunèrent pas ces congés, ou les rémunèrent partiellement.

De son côté, le RQAP offre des prestations parentales plus longues, mais à un taux moyen de remplacement du revenu moins élevé que celui des prestations de maternité et de paternité.

1 - Les données retenues pour présenter le RQAP se rapportent au régime de base, auquel participent le plus grand nombre de prestataires. À titre indicatif, le RQAP comporte aussi un régime particulier, dont la durée est plus courte, mais qui offre un remplacement du revenu plus élevé.

2 - Il s'agit de la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité. À cela s'ajoute la Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité qui, elle, recommande l'attribution de 18 semaines de congé rémunéré.

En considérant les pays de l'OCDE qui offrent des prestations parentales, la durée moyenne est de 36,4 semaines, alors que le taux de remplacement du revenu est de 45,3 %.

Le RQAP, en offrant 32 semaines, se situe donc légèrement en dessous de la moyenne en ce qui concerne la durée du congé parental. Toutefois, le taux moyen de remplacement du revenu pendant ce congé est de près de 13 points de pourcentage supérieur à la moyenne de l'OCDE.

Pour en savoir d'avantage, on peut consulter des fiches présentant les congés et les prestations dont peuvent se prévaloir les nouveaux parents dans une vingtaine de pays sur le site Web du CGAP, au www.cgap.gouv.qc.ca, sous la rubrique *Publications*.

SOURCES

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

http://www.oecd.org/els/family/PF2_4_Parental_leave_replacement_rates.pdf

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312529,fr:NO

DES RÉGIMES PARENTAUX

5.2 EN CONSTANTE ÉVOLUTION : QUELQUES GRANDES TENDANCES

PAR MARIE-JOSÉE MARQUIS

Composante centrale de plusieurs politiques familiales, les régimes parentaux suscitent l'attention de nombreux gouvernements et font l'objet de bien des discussions. De tels régimes, ou l'absence de tels régimes, génèrent parfois des débats enflammés dans lesquels s'entremêlent des considérations sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et le bien-être des enfants ou la disponibilité de la main-d'œuvre dans les entreprises.

Une chose est certaine : les régimes parentaux sont en constante évolution. Voici donc les toutes dernières tendances en cette matière.

LES PÈRES... ENCORE LES PÈRES ! LES PRESTATIONS DE PATERNITÉ EN PLEINE CROISSANCE

Premier constat : de plus en plus de pays offrent des prestations de paternité réservées aux pères et non transférables à la mère.

Un petit retour dans le passé s'impose. En 1970, aucun des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) n'offrait un congé de paternité, à l'exception de trois, soit l'Espagne, le Luxembourg et la Belgique. Ces pays accordaient de un à trois jours de congé rémunéré aux nouveaux papas. En 1990, deux autres leur ont emboîté le pas, alors que la Suède et le Danemark réservaient à leur tour un congé aux pères. Dans la décennie qui a suivi, six autres pays

s'ajoutèrent à ce club restreint : l'Autriche, la Finlande, la Grèce, l'Islande, la Norvège et le Portugal, alors que la Belgique, le Danemark, le Luxembourg et la Suède bonifièrent leur congé réservé au père. En 2000, les États qui allouaient un tel congé accordaient en moyenne quatre semaines aux pères. De 2000 à 2015, 31 nouveaux pays de l'OCDE ont successivement instauré un congé de paternité. Le tout dernier à avoir franchi le pas est Israël. En 2015, la durée moyenne des prestations de paternité s'établissait à huit semaines.

Les prestations de paternité peuvent revêtir plusieurs formes. Certains pays réservent une partie du congé parental au père. C'est notamment le cas de l'Islande, où les parents bénéficient d'un congé de naissance de neuf mois, lequel se répartit en trois mois réservés à la mère, trois mois au père et trois mois à partager entre les deux parents. La Norvège présente un modèle original. Le père y dispose d'un congé de paternité de deux semaines, qu'il doit prendre à la naissance de l'enfant. À cela s'ajoute un congé parental familial comportant une banque de dix semaines qui lui est destinée.

LES PARENTS, MÊMES RESPONSABILITÉS ET MÊMES DROITS : LA BANQUE DE CONGÉS PARTAGEABLE

Il existe presque autant de types de congés parentaux que de pays qui en offrent. Certains pays accordent une banque de congés rémunérés dans laquelle les parents peuvent piger comme bon leur semble, ou presque ! Dans certains cas, le congé de maternité est réduit à sa plus simple expression pour faire place à un congé parental plus long, partageable entre les parents. La Suède illustre bien cette tendance. Le congé de maternité n'y est que de deux semaines. Toutefois, ce pays offre 480 jours de congé parental à la famille. De ces 480 jours, 60, non transférables, sont réservés à chaque parent. La Norvège s'inscrit également dans cette tendance. Elle offre trois semaines de prestations à la mère avant l'accouchement, deux semaines au père à la naissance, mais octroie aussi un congé parental (de 46 ou 56 semaines) que les deux parents peuvent partager à leur guise. Ils doivent, par contre, en utiliser dix semaines chacun.

UNE PRIME À L'ÉGALITÉ : BONI AU PARTAGE ÉQUITABLE DES CONGÉS

Certains pays incitent les parents à partager également le congé parental en ajoutant un supplément aux prestations versées lorsqu'il est séparé à parts égales entre le père et la mère. C'est le cas de la Suède, qui a mis en place un boni à l'égalité des sexes. L'Allemagne s'inscrit elle aussi à ce mouvement en allongeant de deux mois le congé parental si le père s'absente de son emploi pendant au moins une telle période. On observe aussi une telle approche au Japon, où deux mois de prestations sont ajoutés lorsque les deux parents participent au congé. Enfin, d'autres pays, tels que le Portugal, l'Autriche, la Croatie, la France et l'Italie, ont aussi mis en place des incitatifs visant à encourager les pères à s'absenter du travail pour consacrer du temps à leur enfant.

FÉLICITATIONS, VOUS ATTENDEZ DES JUMEAUX ! BONIFICATION DES CONGÉS LORS D'UNE NAISSANCE MULTIPLE

Quelques pays prolongent la durée des prestations lorsque survient une naissance multiple, qu'il s'agisse de jumeaux, de triplets ou même plus ! En voici quelques exemples. En Belgique, lors d'une naissance multiple, le congé de maternité de 15 semaines est prolongé de deux semaines et la durée du congé parental, qui est de quatre mois pour chaque parent, double à huit mois. En Finlande, le congé parental de 158 jours est bonifié de 60 jours pour chaque enfant qui s'ajoute. En France, le congé de maternité de 16 semaines est bonifié de 12 semaines dans le cas de jumeaux. Lors de la naissance de triplets ou plus, ce sont 24 semaines qui s'y ajoutent. En Allemagne, le congé de maternité passe de 14 à 26 semaines lors d'une naissance multiple, alors qu'il double en Suède, passant de deux à quatre semaines. Le congé parental de 480 jours par famille est également bonifié de 180 jours pour chaque enfant supplémentaire. Au Royaume-Uni, les congés sont établis en fonction du nombre d'enfants, chaque parent ayant ainsi droit à un congé parental de 18 semaines par enfant.

LES GRANDS-PARENTS À LA RESCousse : LE CONGÉ GRAND-PARENTAL

Les grands-parents sont souvent les premiers sollicités pour prendre soin des poupons et accorder un petit répit aux parents en manque de sommeil. Toutefois, encore faut-il que papi et mamie soient disponibles pour jouer ce rôle de parents de substitution. Les grands-parents sont souvent encore actifs sur le marché du travail lorsque leurs petits-enfants se pointent le bout du nez. Avec les incitatifs qu'instaurent plusieurs pays pour encourager les travailleuses et travailleurs âgés à demeurer plus longtemps sur le marché du travail, ce courant pourrait s'accroître.

Certains pays ont donc eu l'idée de créer un congé rémunéré pour les grands-parents lors de la naissance d'un petit-fils ou d'une petite-fille. Tout récemment, le Royaume-Uni s'est engagé à permettre aux nouveaux parents de partager leur congé parental avec leurs propres parents toujours actifs sur le marché du travail. L'entrée en vigueur de cette nouvelle mesure est prévue pour 2018. Au Portugal, un grand-parent qui occupe un emploi peut prendre 30 jours de congé parental à la naissance d'un petit-enfant. D'autres pays, comme l'Australie, la République Tchèque et la Hongrie, permettent aussi aux parents de partager leur congé parental avec les grands-parents.

SOURCES :

http://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf

<http://www.oecd.org/gender/data/lengthofmaternitypaternityparentalleave.htm>

http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2015/final.Statutory_Paternity_Leave.pdf

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/overviews_2015/final.Statutory_Parental_Leave.pdf

http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf

<http://www.bbc.com/news/uk-politics-34437405>

<http://www.personneltoday.com/hr/budget-2016-shared-grandparental-leave-proposals-unveiled-may/>

La mise en place du Régime québécois d'assurance parentale a bonifié l'offre de prestations dont peuvent se prévaloir les parents du Québec lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Mais au-delà de cette réalité, qu'est-ce qui a changé chez les familles québécoises ? Ce régime a-t-il eu des retombées économiques et sociales ? Et si oui, lesquelles ? Les recherches sur lesquelles s'appuient plusieurs articles qui composent ce bilan offrent des réponses, des constats et des réflexions de grand intérêt sur ces questions. Dans son article, Sophie Beauchemin présente les grands constats que l'on doit tirer.

C O N C L U S I O N

6.1 LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE : REGARD SUR LE CHEMIN PARCOURU

P A R S O P H I E B E A U C H E M I N

Les attentes étaient élevées à l'endroit du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) lorsqu'il a été mis en place en 2006. Ce régime, ou plutôt l'éventualité d'un tel régime, les Québécoises et les Québécois en entendaient parler depuis les années 1990 ! Après dix ans de vécu, le moment était venu de jeter un regard d'ensemble sur le Régime et sur ses retombées. C'est le défi que s'est donné le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) en documentant ses incidences et en diffusant largement cette information auprès des premiers concernés, soit les cotisantes et cotisants au Régime, qui sont à la fois des travailleuses et travailleurs salariés ou autonomes et des employeurs.

Plusieurs des articles produits pour alimenter cette réflexion puisent leur source dans des recherches originales menées de façon autonome par des chercheuses et chercheurs universitaires. Ces textes sont représentatifs des grands constats que l'on retrouve dans la littérature consacrée aux effets des régimes parentaux.

Outre le fait que le RQAP ait amélioré les conditions permettant aux parents du Québec de bénéficier de prestations de remplacement du revenu à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, procure-t-il des effets mesurables pour les prestataires, pour les familles, pour les milieux de travail ? Rappelons que le RQAP offre un remplacement de revenu substantiel, mais que sa durée d'environ douze mois est relativement limitée dans la vie d'un enfant et de sa

famille, contrairement, par exemple, aux services de garde qui peuvent se prolonger sur une période de cinq ans. Ainsi, avant d'entreprendre la recension des écrits scientifiques, aucune évidence ne s'imposait en réponse à cette question.

Au terme de ce bilan, la réponse est oui. On peut bel et bien attribuer des retombées mesurables au RQAP. Mais il y a plus encore. Les travaux des chercheuses et chercheurs nous permettent de mieux cerner les déterminants du comportement des prestataires. Qu'est-ce qui explique que certains parents ne prennent pas le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles ils ont droit ? Qu'est-ce qui amènent les pères à se prévaloir des prestations de paternité ou parentales ? Pourquoi les mères sont-elles largement les bénéficiaires des prestations parentales qu'une minorité de couples se partagent ?

En guise de conclusion, cet article reprend sous deux angles les principaux constats que dressent les collaboratrices et collaborateurs au bilan : les déterminants du comportement des prestataires quant à leur utilisation du RQAP et les effets mesurables du Régime sur différents indicateurs économiques et sociaux.

LES FACTEURS DÉCISIFS QUI ORIENTENT LA PRISE DE PRESTATIONS DU RQAP

LE NIVEAU DE REVENU

Le niveau de revenu des nouveaux parents influence directement le fait de se prévaloir de prestations du RQAP, ainsi que la durée de celles-ci. Dans leur article, Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay démontrent une relation étroite entre la participation au Régime et le centile de revenu. La relation entre ces deux variables serait plus forte pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, les hommes dont les revenus sont inférieurs au quarantième centile ont des comportements similaires, mais dès qu'ils passent ce seuil, leur probabilité de bénéficier du RQAP augmente de façon linéaire jusqu'au 90^e centile de revenu, puis chute brusquement. Chez les femmes, les chercheurs ont observé que c'est dès qu'elles franchissent le deuxième centile de revenu qu'une forte majorité d'entre elles bénéficient du Régime.

Le revenu des nouveaux parents est aussi étroitement corrélé à la durée de la période de prestations. Chez les mères, Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay ont observé que cette durée augmente de façon soutenue du 20^e au 80^e centile de revenu et décroît par la suite. Chez les hommes, le revenu agit de façon différente sur la durée des prestations. On constate peu de variation chez ceux dont le revenu se situe entre les 3^e et 80^e centiles. Toutefois, les hommes ayant des revenus élevés, donc supérieurs au 80^e centile, prennent en général les prestations pendant une plus courte période. On note en effet une baisse ténue mais continue de leur durée au fur et à mesure que les centiles de revenu augmentent.

LES PARAMÈTRES DU RQAP

La configuration des politiques publiques peut inciter les clientèles ciblées à modifier leur comportement. C'est ce que semble avoir fait le RQAP pour les pères et, dans une moindre mesure, pour les mères. L'offre de prestations plus généreuses que celles qui sont accordées ailleurs au Canada et la possibilité pour les pères de se prévaloir d'un congé qui leur est dédié et ne peut être transféré à la mère peuvent expliquer les observations suivantes.

En comparant le comportement des parents canadiens et québécois au regard de la prise de prestations du régime parental applicable dans leur province avant et après l'implantation du RQAP, Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay confirment que l'introduction du Régime a eu une influence indéniable à cet égard de même que sur la durée des prestations. Chez les femmes, la proportion de celles qui ont demandé des prestations a augmenté sensiblement lors de l'introduction du RQAP, soit une hausse de 11,9 à 16,9 points de pourcentage. Au cours des premières années suivant son implantation, le Régime s'est également traduit par la prolongation des prestations.

Chez les pères, l'introduction du RQAP a eu des effets très marqués. Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay établissent la hausse de 32 points de pourcentage des demandes de prestations des pères québécois l'année de son implantation et à plus de 60 points de pourcentage pour les années en 2012 et 2013. L'effet du Régime sur la durée des prestations serait également marqué, se situant entre quatre et cinq semaines. Ce résultat correspond au nombre de semaines dédiées à l'usage exclusif des pères, lequel oscille de trois à cinq semaines selon la formule retenue par les parents.

Andrea Doucet et Lindsey McKay arrivent au même constat par une démonstration tout à fait différente, reposant sur des entrevues réalisées avec des couples. Elles démontrent que dans leur cas, la prise d'un congé parental est conditionnée par la reconnaissance du rôle de premier pourvoyeur de soins aux nourrissons, et ce, tant pour la mère que pour le père. Ce constat amène Doucet et McKay à affirmer que les régimes parentaux doivent remplir deux conditions essentielles pour favoriser la participation des pères : l'existence de prestations qui leur sont exclusives et non transférables à la mère, ainsi qu'un remplacement du revenu avantageux.

LES MILIEUX DE TRAVAIL ET LE RÉSEAU RELATIONNEL

Un autre des déterminants majeurs qui influencent le comportement des nouveaux parents dans leur prise de prestations d'un congé parental est sans contredit la réceptivité ou la résistance qu'expriment les milieux de travail. Les recherches de Diane-Gabrielle Tremblay démontrent que l'instauration d'un régime comme le RQAP contribue à modifier les attitudes face à la prise de congés et de prestations, particulièrement chez les hommes.

L'introduction de prestations exclusives aux pères aurait effectivement créé une nouvelle norme sociale. Plusieurs milieux de travail ont ainsi intégré le fait que les pères québécois s'absentent de trois à cinq semaines à la venue de leur enfant.

Toutefois, Tremblay démontre bien que cette ouverture n'est pas acquise dans tous les milieux et que certains, très compétitifs, exercent des pressions directes et indirectes sur les nouveaux parents et les amènent à écourter la durée des prestations ou à maintenir un lien avec leurs dossiers pendant leur congé parental.

Cette pression s'exercerait davantage sur les hommes que sur les femmes, révélant que les milieux de travail et le réseau relationnel des parents ne perçoivent pas de la même façon la contribution aux soins de l'enfant attendue de la mère et du père. Andrea Doucet et Lindsey McKay ont, à ce propos, recueilli des témoignages intéressants de mères ayant écourté la durée de leurs prestations et ayant subi les jugements de collègues et de personnes de leur entourage. À l'inverse, les pères qui désirent prolonger leur période de prestations sont, encore aujourd'hui, mal perçus dans certains milieux.

LA MESURE DES RETOMBÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU RQAP

LES REVENUS DE TRAVAIL DES FEMMES

Le cadre légal balisant le RQAP est conçu de façon à protéger le lien d'emploi entre les prestataires et leur employeur respectif. Bien qu'à petite échelle, Diane-Gabrielle Tremblay et Annick Vallières ont fait ressortir que certains parents jugent avoir été pénalisés dans leur cheminement de carrière après avoir pris des prestations du RQAP, alors que l'analyse quantitative réalisée par Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay permet de mesurer les effets réels du Régime sur les revenus.

Chez les femmes, en comparant la croissance des revenus de la cohorte de mères québécoises ayant eu un enfant avant l'introduction du RQAP (2005) et celles dont ce fut le cas à la suite de son implantation (2006), les chercheurs ont identifié une croissance des revenus d'environ trois points de pourcentage supérieurs de la deuxième cohorte comparativement à celles de la cohorte de 2005, et ce, sur un horizon de cinq ans après la naissance. Il s'agit là d'un constat intéressant sur les incidences du RQAP sur les revenus des mères dans les années suivant leur période de prestations. Il est donc possible d'en conclure que, globalement, la participation au Régime ne comporte pas de conséquences négatives sur les revenus. Les effets seraient même légèrement positifs pour les mères et neutres pour les pères.

LA PARTICIPATION DES PERSONNES À FAIBLE REVENU

L'analyse comparative Québec-Canada réalisée par Sophie Mathieu, Lindsey McKay et Andrea Doucet démontre que l'introduction du RQAP au Québec en 2006 a suscité une augmentation de la proportion de mères qui se sont prévaluées de prestations de maternité et parentales. Alors que, dans le reste du Canada, environ 64 % des mères bénéficient des prestations offertes en vertu du Régime d'assurance-emploi, ce taux a grimpé à 80,5 % au Québec en 2007 et a poursuivi sa croissance jusqu'à atteindre 89,3 % en 2013, alors qu'il demeure stable ailleurs au pays.

La démonstration de Mathieu, McKay et Doucet permet de comprendre que c'est dans les ménages ayant des revenus inférieurs à 30 000 \$ que le RQAP a permis de faire le plus de gains. En effet, le taux de participation au Régime de mères de ces ménages s'élevait à 85,4 % en 2013, alors qu'il était de 43,6 % dans les autres provinces.

Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay font également la démonstration que ce sont les mères à faible revenu qui ont été les plus incitées à bénéficier du RQAP. Ils soutiennent ainsi que la proportion de celles qui touchent un revenu inférieur à 20 000 \$ ayant bénéficié de prestations parentales a augmenté de 20 points de pourcentage à la suite de l'instauration du RQAP.

LES NAISSANCES

Les travaux de Lacroix, Clavet et Corneau-Tremblay sont les premiers à permettre de mesurer l'effet de l'introduction du RQAP sur les naissances. Il est vrai que si l'on observe le nombre de naissances au Québec, on peut noter une hausse, amorcée en 2005, mais fortement accentuée en 2006, année où le Régime a été introduit. Cependant, de nombreuses variables interviennent dans la décision d'avoir un enfant et la simple observation de l'évolution des naissances ne pouvait en rien permettre de tirer un constat quant au rôle du RQAP à cet égard.

En soumettant à un contrôle une vingtaine de variables qui peuvent influencer la natalité, les chercheurs concluent que la probabilité d'observer une naissance dans les années qui ont suivi l'implantation du RQAP est plus élevée qu'en 2004, considérée comme une année de référence. Cette probabilité a augmenté de 2006 à 2007, puis a décliné de façon constante par la suite, bien que demeurant supérieure au niveau de 2004. Ainsi, la probabilité d'observer une naissance en 2012, dernière année d'observation des chercheurs, est de 0,3 % plus élevée qu'en 2004, ce qui représenterait approximativement 2 200 naissances additionnelles.

Dans son article consacré à la revue de la littérature, Annick Vallières en arrive au même constat : les congés parentaux exerceraient un effet positif, bien que faible, sur la fécondité.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Plusieurs chercheuses et chercheurs de différents pays s'intéressent à l'influence de l'introduction d'un congé rémunéré à l'usage exclusif des pères sur la répartition des tâches domestiques dans les couples et sur les soins donnés aux enfants. Le fait que le RQAP soit le seul régime en Amérique du Nord à comprendre un tel congé en fait un champ d'étude intéressant.

L'étude menée par Erin M. Rehel démontre que l'offre de congés rémunérés réservés aux pères amène ceux-ci à concevoir différemment leur rôle parental. En effet, un congé de quelques semaines remettrait en question le caractère supposément naturel des capacités parentales que l'on attribue aux mères en accordant aux pères le temps de vivre la parentalité de façon similaire.

Annick Vallières dresse le même constat. Bien que la littérature fasse ressortir que les congés de paternité améliorent globalement l'égalité des sexes dans la sphère privée, les études menées sur l'investissement des pères à plus long terme dans la sphère domestique ne montrent aucune évidence à cet égard.

LES AUTRES RETOMBÉES

L'article d'Annick Vallières, tiré de sa revue de la littérature, permet d'identifier certains effets intéressants des régimes parentaux documentés. Sans précisément porter sur le RQAP, les incidences de régimes comparables offrent des pistes de recherche d'intérêt.

Dans la littérature récente, on note avant tout l'effet positif, bien que souvent ténu, des régimes parentaux sur la santé des mères, et plus spécifiquement sur leur santé mentale. Les congés de maternité rémunérés contribueraient ainsi à réduire la détresse psychologique, l'anxiété et la dépression post-partum. L'offre de congés de paternité contribuerait également à la bonne santé mentale des mères.

En ce qui concerne l'effet distinct des régimes parentaux sur les enfants, la littérature ne permet pas de tirer des conclusions probantes, outre le fait que la durée du congé rémunéré accordé aux mères influence directement la durée de l'allaitement.

CONCLUSION

Le RQAP est l'un des derniers grands régimes publics à avoir vu le jour au Québec. Avec l'implantation et le développement des services de garde à contribution réduite dans les années 1990 et la mise en place du Soutien aux enfants en 2005, il constitue un pan important des mesures destinées aux familles québécoises.

Il ne fait guère de doute que ce régime suscite l'adhésion des familles. Depuis son implantation, le taux de participation des nouveaux parents québécois est en croissance constante, atteignant 88 % à ce jour, et la proportion de ceux qui utilisent la durée complète des prestations auxquelles ils ont droit se chiffre à 81 %. Quant à la participation des pères au RQAP, on constate que dans 79 % des naissances couvertes, ils se prévalent des prestations qui leur sont offertes.

À l'occasion des dix ans du RQAP, il apparaissait nécessaire d'aller au-delà de ces résultats de participation pour mesurer les effets collatéraux du régime qui n'étaient pas nécessairement anticipés. Cet exercice n'aura pas été vain, car des constats de grand intérêt se dégagent des analyses produites, lesquels permettent de mieux cerner l'environnement dans lequel évolue le Régime et soulèvent de grands enjeux, qui devront être considérés dans toute question relative à son évolution.

