

# Les deux politiques de régimes parentaux du Canada : un argument en faveur du congé réservé aux pères

---

Andrea Doucet et Lindsey McKay<sup>1</sup>

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 absentés de leur travail pendant une certaine

---

1. Coauteurs.

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 près de dix ans passés. Nous avons d'abord constaté que, dans l'ensemble, les pères s'en remettent à la préférence des mères pour les décisions concernant le 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)<sup>1</sup>.

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 absentes 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 dont 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 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 maison<sup>2</sup>. 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.

## **1 Le congé spécifique de la mère et l'importance du congé de paternité**

Un des résultats les plus importants de notre recherche est que les décisions concernant la prise du congé parental étaient fondées sur l'opinion que le temps

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

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

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

L'importance du temps de congé des mères et le désir des pères de ne pas empiéter sur sa durée nous amènent à plaider en faveur de la portée fondamentale du congé de paternité conçu à l'intention des pères. Au Québec, le congé de paternité du RQAP « a fait toute la différence » pour plusieurs hommes. Comme nous l'a dit Mathieu : « Je trouve dommage qu'à l'extérieur du Québec, il faut choisir, je veux dire que si l'homme en prend plus, il en reste moins pour la femme. » Les pères québécois qui en ont bénéficié ont fortement approuvé et vanté à maintes reprises le congé de paternité « qui n'enlève rien » à la mère.

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

congés de un à trois mois. Et, comme nous l'avons mentionné précédemment, les longs congés des pères étaient attribuables au manque d'accès des mères au régime parental.

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

## 2 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 aient 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 pendre 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 d'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).

### 3 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 élevés, 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 non-accès 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 (statistiques non publiées), 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 21<sup>st</sup> Century*, New York, New York University Press.
- Komarovsky, M. (1987). *Blue collar marriage* (2<sup>e</sup> 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. (sous presse). « Parental-leave rich and parental-leave poor? » In/Equality in Canadian Labour Market based Leave Care 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<sup>e</sup> 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.

- 
1. 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.
  2. 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.

---

<sup>1</sup> Under EI and QPIP, families earning less than a net family income of \$25,921 qualify for a supplement, increasing the wage replacement rate to 80 percent.

<sup>2</sup> Under the Basic plan, if mothers take maternity leave starting at the birth of the child and all of the shared parental leave, fathers on paternity leave must overlap with mothers for 3 of their 5 weeks of paternity leave in order to take leave within the require 52 weeks.