Document généré le 14 juil. 2025 22:43

Lien social et Politiques

--> Voir l'erratum concernant cet article

Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec : faits saillants d'une recherche
Highlights of a Study on the Use of Parental Leave by Men in Quebec
Los hombres y el uso del permiso parental en el Quebec : los datos de una investigación

Marie Moisan

Numéro 37, printemps 1997

Politiques du père

URI : https://id.erudit.org/iderudit/005190ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)
1703-9665 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Moisan, M. (1997). Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec : faits saillants d'une recherche. *Lien social et Politiques*, (37), 111–119.

Résumé de l'article

Quand il est utilisé par les hommes, le congé parental favorise l'engagement précoce du père auprès de son enfant. Il peut, en théorie du moins, être l'indice et le moteur de transformations dans le sens d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Cet article présente certains résultats d'une étude sur l'utilisation du congé parental menée auprès de 416 femmes et de 315 hommes ayant eu recours à la mesure, et de 332 conjoints et conjointes qui n'ont pas pris congé. Après avoir montré que le recours des hommes au congé est marginal, l'auteur tente de cerner les raisons de la sous-utilisation de cette mesure et d'identifier les divers obstacles rencontrés par les pères qui pourraient prendre un congé. Elle montre d'autre part que l'utilisation du congé ne témoigne pas d'un changement radical des attitudes et des comportements liés aux rôles sexuels, bien que les utilisateurs soient à certains égards moins « traditionnels » que les non-utilisateurs.

© Lien social et Politiques, 1997

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Les hommes et l'utilisation du congé parental au Québec : faits saillants d'une recherche

Marie Moisan

L'évolution de la participation des femmes au marché du travail représente le changement le plus important survenu dans la composition de la main-d'œuvre rémunérée durant les dernières décennies. Depuis les années 1950, la proportion de Québécoises sur le marché du travail a plus que doublé. Cette participation accrue des femmes à la sphère publique n'a toutefois pas été accompagnée d'un changement correspondant dans l'engagement des hommes au sein de la sphère privée. Les tâches et les responsabilités domestiques et parentales, les études le démontrent, demeurent largement le lot des femmes. La persistance de la responsabilité première des femmes face à la sphère privée contribue à son tour à maintenir l'inégalité entre les sexes sur le marché de l'emploi. Des transformations en profondeur des mentalités et des institutions sont nécessaires pour assurer l'égalité des femmes et des hommes, et des mesures doivent en particulier amener les hommes à s'engager davantage dans l'univers familial.

Le congé parental, quand il est utilisé par l'homme pour s'occuper de son bébé, apparaît, en théorie du moins, comme une mesure pouvant favoriser un changement dans la division traditionnelle du travail entre les sexes. Pendant le congé, le mari reste à la maison avec son enfant et sa conjointe, ou encore il est seul avec son enfant alors que la mère retourne au travail. Dans les deux cas, l'homme renonce temporairement à son rôle de travailleur-pourvoyeur pour se consacrer à sa famille. Si sa femme réintègre son emploi pendant qu'il est en congé, il joue en plus le rôle de parent principal. La mère quant à elle est amenée à « partager » davantage l'enfant avec le père. Alors que l'arrivée d'un enfant rigidifie souvent une division sexiste du travail, l'utilisation par le père du congé parental peut représenter une façon d'inverser le mouvement. Widerberg (1991) affirme même que, théoriquement, le congé parental peut modifier non seulement la situation des femmes, mais encore les relations entre les hommes et les femmes, entre les parents et les

Lien social et Politiques – RIAC, 37
Printemps 1997

enfants, entre les employeurs et les employés. C'est toute l'organisation du travail salarié et du travail non salarié qui peut être bouleversée, de même que les liens qui les unissent.

Or, depuis l'entrée en vigueur au Québec du congé parental avec prestations, on connaît très peu de chose sur son utilisation par les femmes et par les hommes, et encore moins sur les motifs qui amènent ces derniers à prendre ou non un congé et sur les obstacles qu'ils rencontrent. C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme (CSF) a mené une étude empirique auprès des couples où l'un des conjoints a utilisé le congé parental de dix semaines avec prestations (CSF, 1995a). Le Conseil s'intéresse particulièrement au congé en tant qu'élément de politique sociale pouvant favoriser l'égalité entre les sexes. Plus précisément, la recherche poursuit deux objectifs :

— décrire et comparer les hommes et les femmes qui prennent un congé parental en examinant leurs caractéristiques, leurs motivations et leur expérience du congé
— cerner les facteurs qui permettent de distinguer les hommes qui prennent et ceux qui ne prennent pas le congé parental.

Dans le présent article, je décris plus précisément le congé parental qui fait l'objet de la recherche et je retrace brièvement l'histoire de sa mise en œuvre. Je présente ensuite les principaux résultats de l'étude en tentant d'expliquer pourquoi les hommes font peu usage du congé parental. Enfin, j'examine comment l'utilisation du congé est ou n'est pas l'indice d'une transformation des rôles sociaux de sexe.

Petite histoire du congé parental

Des précisions doivent être apportées sur le congé parental qui fait l'objet de notre étude, sur son origine et sur les conditions qui ont présidé à son instauration. La présente recherche porte sur le congé parental avec prestations institué en 1990 à la suite de modifications apportées au Québec à la *Loi sur les normes du travail* et au Canada à la *Loi sur l'assurance-chômage*. Ces changements assuraient, d'une part, la protection de l'emploi des travailleuses et des travailleurs qui prennent un congé pour s'occuper de leur enfant et, d'autre part, l'indemnisation partielle de ce congé. Les prestations parentales versées à la mère ou au père s'ajoutaient ainsi aux prestations de maternité réservées à la mère biologique. L'instauration de prestations parentales visait notamment à corriger une discrimination à l'endroit des pères naturels. Rappelons en effet que l'accès aux prestations d'assurance-chômage pour raison de maternité instaurées en 1971 avait été élargi en 1984 pour permettre aux parents adoptifs (père ou mère) d'en bénéficier. Des prestations destinées à compenser l'incapacité physique de travailler à la fin de la grossesse et après l'accouchement en étaient donc venues à servir à d'autres fins, à savoir permettre aux parents de remplir leurs nouvelles obligations et favoriser l'adaptation réciproque des parents et de l'enfant. Or les pères biologiques n'avaient pour leur part pas accès aux prestations.

Au nom de l'égalité entre les sexes, de la lutte contre la discrimination et de la nécessité de faciliter la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales, divers secteurs de la société, notamment les associations syndicales et les groupes de femmes, revendiquaient le droit pour tous les parents à un congé de leur emploi. Au fil des années, ces revendications ont trouvé certains échos auprès d'instances créées par le gouvernement fédéral. En 1985, le Comité parlementaire sur les droits à l'égalité (Comité Boyer) chargé d'examiner la conformité des lois fédérales aux dispositions de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* rendait son rapport. Selon le Comité, les prestations liées à la grossesse et aux relevailles qui sont réservées aux femmes avaient leur raison d'être et n'étaient pas discriminatoires à l'endroit des hommes. En revanche, le Comité estimait que, dans la mesure où le congé et les prestations servaient également à assurer les soins au bébé et à s'adapter à lui, les pères devraient aussi y avoir accès. Le Comité invoquait la recherche de l'égalité sociale pour les femmes pour expliquer sa position et recommander un régime dispensant à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales :

> La loi doit reconnaître le rôle du père dans les soins à donner à l'enfant et lui

permettre de prendre une part active au cours de cette période importante qu'est la création de liens affectifs entre lui et le nouveau-né. Il n'y a aucun doute dans nos esprits que la perpétuation du rôle traditionnel de la mère considérée comme principale responsable des soins à donner aux enfants a contribué à empêcher les femmes de participer plus activement à la vie en société. Encourager le plus tôt possible la participation du père à la vie de l'enfant ne saurait qu'avoir des répercussions positives tant pour les hommes que pour les femmes (Comité parlementaire sur les droits à l'égalité, 1985 : 11-12).

Par la suite, la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage (1986) abondait dans le sens d'un système de prestations de maternité et de prestations de parent. Pour sa part, la Cour fédérale concluait en 1988 dans l'affaire Schacter que la *Loi sur l'assurance-chômage* était discriminatoire envers les pères naturels. C'est donc dans ce contexte que le gouvernement fédéral décidait de modifier son système de prestations (Conseil du statut de la femme, 1989). Il instaurait en 1990 des prestations parentales compensées au taux de l'assurance-chômage d'une durée maximale habituelle de dix semaines, partageables entre les parents ou utilisables en entier par l'un d'eux. Comme dans le cas des prestations de maternité, l'éligibilité aux prestations parentales était et est toujours régie par les règles de l'assurance-chômage (au moment de l'enquête, avoir travaillé un nombre minimum de semaines dans un emploi assurable). C'est ce congé de dix semaines avec prestations qui fait l'objet de la présente recherche [1].

Pourquoi les hommes utilisent peu le congé parental

Les hommes ont très peu recours au congé parental. Ils représentent seulement 4,2 pour cent des utilisateurs d'un congé dont la durée peut aller d'une à dix semaines. La proportion tombe à 2,5 pour cent si on retient seulement les congés de dix semaines, qui font l'objet de la présente étude. En comparaison, l'Institut suédois, qui limite ses statistiques aux pères mariés, rapportait en 1992 un taux de 22 pour cent d'hommes parmi les utilisateurs du congé, ce qui semble à première vue relativement élevé. Cependant, malgré un programme de congé parmi les plus anciens et les plus généreux du monde, malgré aussi des objectifs explicites relativement à l'égalité entre les sexes, les pères suédois utilisent seulement environ 30 jours sur douze mois de congé possible pendant la première année de vie de l'enfant. Comment expliquer une si faible utilisation ici et ailleurs ? Les résultats ne permettent pas de savoir pourquoi l'ensemble des pères québécois a peu recours au congé. Pour répondre à une telle question, il aurait fallu tirer un échantillon de tous les nouveaux pères, et non pas des hommes et des femmes qui ont bénéficié du congé. Les données recueillies permettent néanmoins de saisir certains obstacles rencontrés par les hommes dont la conjointe a pris le congé de dix semaines, comparativement aux hommes qui ont eux-mêmes recouru à la mesure [2].

Un programme inadapté

Divers facteurs peuvent expliquer pourquoi, dans la plupart des couples, c'est la femme qui utilise le congé en entier. Le premier ensemble d'explications a trait aux caractéristiques propres au programme de congé parental : durée de dix semaines partageables ou non, semaines d'attente sans prestation, prestations fixées à 55 pour cent de la rémunération assurable, rémunération assurable plafonnée à un certain montant.

La durée du congé parental *et celle du congé de maternité* semblent avoir un effet désincitatif sur le recours des hommes à la mesure : parce que le congé de maternité est relativement court (quinze semaines de prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*), des hommes perçoivent le congé parental non comme une mesure destinée à favoriser l'adaptation mutuelle entre parents et enfant, mais comme le simple prolongement du congé de maternité. Aux yeux de certains, le congé parental « appartient » à leur femme et l'utiliser équivaudrait à en priver leur conjointe. Un nombre important d'hommes qui n'ont pas pris congé (plus de 60 pour cent) affirment que les besoins de santé de leur femme ont été un facteur important pour décider que ce soit plutôt elle qui s'en prévale. À cause de sa brève durée, le congé de maternité ne suffit pas toujours à récupérer de l'accouchement, surtout si celui-ci a été difficile. Le congé parental semble donc servir au moins en partie à répondre aux besoins de santé et de repos de la mère, et ces besoins représentent un obstacle à l'utilisation du congé par le père. Il en va de même pour l'allaitement maternel : quand l'enfant est allaité, c'est-à-dire pendant une durée moyenne de 18 semaines dans notre échantillon, l'homme a moins de chances de prendre le congé. On comprend facilement que si l'allaitement maternel est important pour la femme et le couple — et les intervenantes et les intervenants du monde de la santé insistent de plus en plus sur ses effets bénéfiques — le congé aura de fortes chances d'être utilisé par la femme, afin d'éviter un sevrage précoce du bébé. On peut penser que, si le congé parental était plus long, l'homme pourrait plus facilement en utiliser une partie sans entraver l'allaitement au sein. Dans l'étude la plus approfondie sur l'utilisation du congé parental en Suède, Linda Hass (1988) parvenait à la même conclusion. Ne constatant aucune influence de la durée de l'allaite-

ment sur la propension des pères suédois à recourir au congé, elle faisait l'hypothèse que, lorsque le congé est assez long comme c'est le cas en Suède (15 mois), l'allaitement ne représente pas un obstacle à l'utilisation du congé par les hommes.

Par ailleurs, environ sept hommes sur dix considèrent que les prestations parentales sont insuffisantes. Pourtant, ceux qui sont de cet avis ne sont pas plus nombreux parmi les non-utilisateurs du congé. En d'autres termes, ce n'est pas parce qu'ils jugent les prestations insuffisantes que les pères renoncent nécessairement à s'en prévaloir. Les obstacles économiques à l'utilisation du congé par les hommes n'en demeurent pas moins réels. Le désir de minimiser les pertes financières était un facteur important pour plus de 40 pour cent des hommes qui ont décidé de laisser le congé à leur conjointe. Comme les prestations équivalent à 55 ou 60 pour cent du salaire, qu'elles sont plafonnées et que deux semaines d'attente sans prestations sont imposées à l'homme qui prend un congé parental[3], et comme les femmes gagnent moins en général dans la société, la perte économique est moindre pour le couple si c'est la femme qui prend congé. En fait, si on se base sur les gains moyens des travailleuses et des travailleurs québécois en 1992, la famille connaît une perte brute de 159 dollars par semaine quand la femme prend le congé parental, contre 242 dollars si c'est l'homme qui l'utilise, sans compter les deux semaines d'attente sans prestations. Même si la rationalité économique n'est pas déterminante dans la décision des hommes de laisser le congé à leur femme, elle n'en joue pas moins un certain rôle. On observe d'ailleurs qu'en Suède, les hommes qui prennent congé sont rémunérés à 90 pour cent ou 100 pour cent de leur salaire ; rares sont ceux qui utilisent les trois derniers mois du congé, qui, eux, sont seulement compensés par une somme forfaitaire (Sandqvist, 1987).

En fait, la logique de rattachement des prestations de maternité et des prestations parentales au programme d'assurance-chômage constitue en elle-même un obstacle à l'utilisation du congé par les Québécois puisqu'elle soumet les parents à des normes conçues pour les sans-travail qui les pénalisent au plan économique. Il est assez paradoxal que l'arrivée d'un nouvel enfant, qui entraîne un surplus de dépenses, s'accompagne pour les parents en congé d'une baisse substantielle de revenu. Si le congé parental était redéfini comme un véritable élément d'une politique familiale marquée par une préoccupation pour l'égalité entre les sexes, il n'y aurait plus de raison de maintenir les prestations à seulement 55 pour cent du revenu. Les politiques sociales québécoises, par exemple celle qui s'applique dans le cas du retrait préventif d'une travailleuse enceinte ou qui allaite, assurent normalement une indemnisation équivalant à 90 pour cent de la rémunération nette. Dans une perspective de politique familiale, rien ne justifie non plus le délai de carence de deux semaines, calqué sur celui de l'assurance-chômage, et qui est imposé aux prestataires du congé parental[4].

Question de mentalités

Outre les obstacles inhérents au programme de congé parental tel qu'il existe actuellement, d'autres facteurs d'explication de la faible utilisation du congé par les pères ont trait à la persistance d'une conception traditionnelle des rôles sexuels faisant des femmes le parent principal. Remarquons d'abord que, dans l'ensemble, hommes et femmes qui ont utilisé le congé parental sont très satisfaits de leur expérience. Les femmes sont cependant encore plus enthousiastes que les hommes et reprendraient certainement un tel congé, le cas échéant, dans une proportion de 93,4 pour cent, contre 67,4 pour cent chez les hommes. De plus, l'attitude de la conjointe est associée à l'utilisation ou à la non-utilisation du congé par l'homme. Les hommes qui ont pris congé ont bénéficié d'une attitude très positive chez leur conjointe. Ceux qui n'ont pas eu recours au congé croient que s'ils l'avaient fait, leur femme aurait été moins « supportante ». Parce que les femmes apprécient énormément le congé, la sous-utilisation de celui-ci par les hommes s'explique peut-être en partie par le désir des femmes de garder pour elles un congé déjà trop court. Hass (1987) notait pour sa part que les mères suédoises qui avaient pris le congé en entier étaient plus positives face à leur expérience que celles qui l'avaient partagé avec leur conjoint. De plus, une forte majorité des femmes rejointes par son enquête n'auraient pas souhaité voir leur conjoint prendre la moitié du congé.

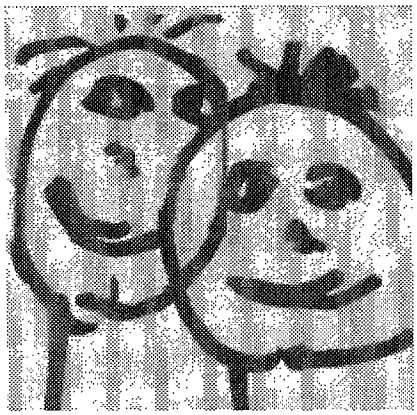
Il ne faudrait cependant pas voir là l'exercice d'un pouvoir indu des femmes, qui accapareraient le congé en frustrant le désir du père de s'en prévaloir : dans notre étude, plus de 70 pour cent des hommes qui n'ont pas pris congé alors qu'ils étaient admissibles affirment que,

dans la décision d'attribution du congé, leur désir que ce soit leur femme plutôt qu'eux qui utilise la mesure a joué de façon assez ou très importante. En somme, tout se passe comme si les femmes souhaitaient prendre le congé, et que les hommes préféraient le leur laisser !

Notons aussi que certaines idées stéréotypées sont tenaces, telles que la croyance à la compétence supérieure des femmes pour s'occuper des enfants. Environ 40 pour cent des femmes prestataires déclarent que leur conviction d'être plus compétentes a été un facteur assez ou très important dans la décision que ce soit elles et non pas leur conjoint qui utilisent la mesure. Jamais les hommes qui se sont prévalus du congé n'évoquent ce genre d'explication.

Les embûches du monde du travail

Comme l'utilisation du congé par les hommes signifie le renoncement temporaire au rôle traditionnel de travailleur-pourvoyeur, il n'est pas étonnant que des obstacles importants à l'utilisation de la mesure proviennent également du monde du travail. Ainsi, le fait de travailler beaucoup d'heures par semaine (45 ou plus), par opposition à un nombre moyen d'heures (entre 36 et 44), nuit à l'utilisation du congé. Les pertes économiques sont-elles trop importantes pour que les hommes habitués à faire du temps supplémentaire renoncent temporairement à travailler ? Ou ces « gros travailleurs » définissent-ils essentiellement leur rôle d'homme et de père comme un rôle de pourvoyeur, laissant à leur femme la responsabilité première des enfants ? D'autre part, on sait que les employeurs préfèrent souvent demander à leur personnel de faire du temps supplémentaire, plutôt que d'embaucher de nouvelles personnes. Les individus n'ont pas toujours le loisir de



refuser de faire du surtemps. Lorsqu'ils ont la possibilité théorique de dire non, il ne faut pas négliger la pression indirecte créée dans certains milieux par une « culture du temps supplémentaire ».

Fait à noter, aimer leur travail n'empêche pas les hommes de recourir à la mesure : les hommes qui ont pris congé sont aussi satisfaits que les autres de leur emploi (82,9 pour cent et 85,5 pour cent respectivement). Le congé n'est donc pas un moyen de fuir un emploi insatisfaisant.

Autre aspect lié au milieu de travail, la syndicalisation. Les utilisateurs du congé parental appartiennent plus souvent à un syndicat que les non-utilisateurs (61,2 pour cent contre 43,2 pour cent). Les hommes qui ne sont pas syndiqués hésitent peut-être davantage à prendre un congé par crainte des conséquences négatives de ce geste pour leur emploi même si, en principe, ils sont protégés par la loi. Selon des témoignages recueillis dans cette recherche, ces craintes sont parfois justifiées, puisque des personnes sont illégalement congédiées pour avoir exercé leurs droits parentaux. Par ailleurs, la syndicalisation n'explique pas tout puisque, contrairement aux hommes, les femmes qui utilisent le congé sont en majorité non syndiquées[5]. Il faut donc aussi chercher des explications du côté des conceptions stéréotypées des rôles masculin et féminin. Il est clair en effet que des changements de mentalité doivent survenir dans les milieux de travail pour faciliter le recours des hommes au congé parental.

Selon nos résultats, les milieux de travail manifestent des résistances plus ou moins subtiles à l'utilisation du congé par les hommes. Les attitudes des supérieurs et des collègues sont perçues comme plus positives par les femmes que par les hommes qui ont recours à la mesure. On s'attend sans doute davantage à voir une femme qu'un homme prendre le congé parental. De plus, les femmes qui utilisent la mesure le font le plus souvent consécutivement à leur congé de maternité, dont la nécessité absolue est généralement admise. Le milieu de travail est déjà « habitué » à leur absence. Ce n'est évidemment pas le cas quand des hommes décident de prendre un congé parental. L'attitude de leurs supérieurs semble avoir une grande influence sur leur geste : comparativement aux autres, les hommes qui n'ont pas pris congé étaient beaucoup plus nombreux à percevoir une attitude négative chez leurs supérieurs (46,1 pour cent comparativement à 19,2 pour cent pour les hommes qui ont pris congé). L'utilisation du congé serait-elle interprétée dans certains milieux comme un manque de fidélité à l'endroit de l'organisation ? Il est intéressant de noter que, contrairement à ce qu'on aurait pu penser, les hommes qui ont eu recours à la mesure ne sont pas des professionnels bien nantis, des « nouveaux hommes » faisant partie d'une certaine élite culturelle et économique. Comparativement à ceux qui n'ont pas pris congé, les hommes qui ont eu recours à la mesure sont moins nombreux parmi les cadres et les professionnels, ils ont un revenu plus bas et ils

comptent moins d'années de scolarité. On peut faire l'hypothèse que les pressions à manifester de la fidélité à l'endroit de l'organisation en accordant une priorité claire au travail plutôt qu'à la famille s'exercent peut-être plus fortement sur les cadres et les professionnels que sur les autres catégories d'employés. Si l'attitude des supérieurs est négative, si l'utilisation du congé est perçue comme un manque d'engagement face au travail, un employé peut renoncer au congé de crainte de se voir priver de certaines récompenses organisationnelles (promotion, augmentation de salaire, enrichissement de la tâche, etc.), surtout dans les milieux non syndiqués.

De plus, les hommes qui n'ont pas pris congé auraient fait face à une attitude moins positive chez leurs collègues que ceux qui ont utilisé la mesure. Les premiers sont également plus nombreux à croire que leur congé aurait entraîné une surcharge de travail pour leurs compagnons et compagnes de travail. Il est parfois déjà difficile pour les hommes d'adopter un comportement aussi éloigné des normes masculines que l'utilisation du congé parental ; si, en plus, ce comportement crée un fardeau supplémentaire pour leurs collègues (et suscite chez ces derniers un certain ressentiment), il devient tentant pour eux de laisser leur conjointe l'utiliser. Dans le même ordre d'idées, Hass (1988) notait que les utilisateurs du congé parental en Suède étaient plus satisfaits de leur expérience si leur congé n'avait pas entraîné de désorganisation dans leur milieu de travail.

La présence de modèles au travail influence aussi l'utilisation du congé par les hommes. Ceux qui se sont prévalus de la mesure sont plus nombreux à avoir bénéficié d'un tel modèle que ceux qui n'y ont pas eu recours (41,7 pour cent et 21 pour cent respectivement). Pour les hommes, prendre un congé parental est encore un comportement très marginal et ceux qui « osent » cesser temporairement de travailler pour se consacrer à leur nouveau bébé font en quelque sorte œuvre de pionnier. Leur exemple a un effet d'entraînement. Les propos d'un père rejoint par l'enquête illustrent bien cette situation :

> Les hommes qui voudraient prendre un congé mais craignent que cela nuise à leur carrière devraient pouvoir parler à d'autres hommes qui ont utilisé le congé sans conséquence négative pour leur carrière. J'avais peur, mais je n'avais pas raison. J'ai été le premier homme de ma compagnie à prendre le congé parental, et je ne pense pas être le dernier.

La présence de modèles, si elle peut jouer un rôle incitatif, est cependant aussi le reflet d'un milieu du travail assez « ouvert » au congé parental. D'après nos résultats, l'attitude positive des supérieurs et l'absence de surcharge occasionnée aux collègues sont les deux éléments les plus importants qui créent une atmosphère propice à l'utilisation du congé par les hommes.

Soutien social et information

Graeme Russell (1987) a souligné l'importance du soutien social pour les hommes qui vivent une expérience de renversement des rôles sexuels en demeurant à la maison pendant que leur femme assume le rôle de pourvoyeuse. Un tel soutien peut aussi avoir un effet positif sur l'utilisation du congé parental et, à l'inverse, des pressions plus ou moins subtiles exercées dans l'entourage des hommes peuvent constituer des obstacles. L'attitude de la conjointe, comme nous l'avons vu précédemment, semble particulièrement importante. L'attitude de la mère, celle du père et celle des amis des hommes interrogés sont également associées à l'utilisation ou à la non-utilisation du congé. Par exemple, et bien que les hommes qui ont à faire face à une attitude franchement négative chez leurs proches soient une petite minorité, ceux qui ont pris congé sont plus nombreux à juger l'attitude de leurs amis très positive (55 pour cent comparativement à 25,4 pour cent pour les hommes qui n'ont pas pris congé).

Un autre obstacle à l'utilisation du congé est l'information déficiente des futurs et des nouveaux pères. Les hommes qui ont eu recours à la mesure sont moins nombreux que les femmes à en avoir entendu parler par des sources formelles comme la documentation ou le personnel des bureaux d'assurance-chômage, ou par les médias (18,5 pour cent comparativement à 33,4 pour cent). L'information qu'ils ont reçue est parfois incomplète ou erronée. Aucune documentation spécifiquement destinée aux pères n'est produite par le ministère fédéral responsable des prestations parentales. Si l'on en juge par des expériences menées en Suède (Jourard, 1991), les cours prénatals pourraient constituer un véhicule important d'information et un excellent instrument pour sensibiliser les hommes à l'utilisation du congé. Ces cours représentent un des seuls moyens de rejoindre collectivement les futurs pères, même si seulement une partie d'entre eux participe à ce genre d'activités.

Le congé du père, un indice de transformation des rôles sociaux de sexe ?

Après avoir tenté de cerner différents obstacles à l'utilisation du congé par les hommes, il est pertinent de se demander si les hommes qui ont recours à la mesure sont différents des autres et s'ils correspondent à l'image du nouveau père, témoin et acteur d'une transformation majeure des rôles sociaux de sexe.

D'abord, il faut préciser que, dans près de 70 pour cent des cas des hommes qui prennent le congé parental, la conjointe *n'était pas admissible*. En comparaison, seulement 28,1 pour cent des femmes qui prennent congé ont un conjoint non éligible. Si les hommes qui ont utilisé le congé ne l'avaient pas fait, celui-ci aurait donc la plupart du temps été « perdu » pour le couple. Dans le cas des femmes qui ont eu recours à la mesure, au contraire, un choix s'est exercé pour décider lequel des deux parents allait prendre le congé, puisque les deux y avaient droit. Lorsque les couples ont le choix, c'est donc encore le plus souvent la femme qui reste à la maison avec le bébé. Dans un contexte de libre partage du congé entre les conjoints, le poids des rôles traditionnels, couplé avec les désavantages objectifs pour les hommes qui recourent à la mesure, pèse lourdement sur les choix dans le couple et contribue à perpétuer la responsabilité première et séculaire des femmes à l'endroit des enfants.

Nous avions fait l'hypothèse, au début de cette recherche, que les hommes utilisateurs du congé parental choisissaient de vivre un renversement des rôles sexuels, c'est-à-dire qu'ils renonçaient temporairement à leur emploi pour se consacrer à leur nouveau bébé, pendant que leur conjointe retournait au travail. Or les hommes qui utilisent le congé de cette façon sont une faible minorité. En général, les hommes en congé parental ne sont pas seuls à la maison avec le bébé. Leur femme est déjà au foyer, seulement le tiers environ des conjointes sont au travail. Ils ne vivent pas de renversement des rôles sexuels par lequel ils deviendraient temporairement le parent principal. De plus, les hommes utilisent davantage la mesure quand ils ont d'autres enfants, probablement dans une perspective d'aide à leur conjointe.

Chez les hommes qui ont pris congé, le désir de profiter de la présence du bébé est une motivation moins importante que chez les femmes. De plus, et même s'il s'agit d'une minorité, les hommes sont plus nombreux que les femmes (18 pour cent contre 8 pour cent) à caresser l'idée de réaliser un projet personnel pendant leur séjour à la maison (rénovations, études, etc.)[6]. Le choix de renoncer temporairement à l'emploi et de s'engager complètement dans le quotidien de la famille manifeste certes un changement important par rapport au rôle traditionnel d'homme-pourvoyeur, mais ce changement ne va pas aussi loin qu'on aurait pu l'imaginer.

Nos données sur les attitudes face aux rôles sexuels vont dans le même sens. Les hommes qui ont utilisé la mesure n'ont pas une attitude plus proféministe[7] que ceux qui ne l'ont pas fait, et leur attitude est moins proféministe que celle des femmes ayant pris congé. De plus, en comparaison des hommes qui n'ont pas utilisé le congé, ils ne sont pas significativement plus nombreux à accorder une importance supérieure à la famille plutôt qu'au travail[8].

Les utilisateurs du congé se démarquent néanmoins des autres à certains égards. Au chapitre des attitudes, les hommes qui sont *seuls* avec le bébé au moment du congé ont une attitude semblable à celle des femmes face aux rôles sexuels, une attitude qui est nettement plus proféministe que celle des hommes qui ne sont pas seuls. Si on examine les comportements liés aux rôles sexuels plutôt que les attitudes, on constate que les hommes ayant pris congé font davantage leur part, même si les tâches domestiques et parentales restent largement le lot des femmes. Ainsi, quand les deux parents sont ensemble à la maison, les hommes en congé s'occupent plus de l'enfant que les hommes qui ne le sont pas. Côté entretien ménager, 53,6 pour cent des femmes en congé font la plus grande partie des repas, comparativement à 18 pour cent des hommes en congé et à 9,9 pour cent des hommes qui ne sont pas en congé. Dans le cas du lavage, les proportions sont de 60,7 pour cent, de 16 pour cent et de 4,1 pour cent. Nous ignorons cependant si la tendance à un partage plus égalitaire des tâches a amené des hommes à prendre le congé, ou si c'est le congé qui a conduit à un partage plus égalitaire.

Conclusion

L'utilisation du congé parental par les pères révèle certaines modifications dans les rapports de genre dans la mesure où elle marque une rupture temporaire des hommes avec le rôle traditionnel de travailleur-pourvoyeur et une immersion complète dans la vie familiale avec le nouveau bébé. Le recours des hommes au congé ne témoigne cependant pas d'un changement radical des attitudes et des comportements liés aux rôles sexuels. Il semble que les hommes qui ont recours au congé agissent moins dans l'esprit d'un « trip papa » exclusif que dans celui d'apporter une aide à leur conjointe et de vivre avec elle l'adaptation à l'enfant. Les hommes qui prennent congé le font en général seulement quand leur femme n'y a pas elle-même

droit, et quand celle-ci est à la maison avec eux et l'enfant. Ils sont prêts à plus de partage des tâches parentales et domestiques, mais pas à un renversement des rôles sexuels par lequel ils deviendraient, même temporairement, le parent principal alors que leur conjointe retournerait au travail. Cette résistance au renversement des rôles est avancée en Suède par Sandqvist (1987) pour expliquer la faible proportion des jours de congé parental utilisés par les pères[9].

En ce moment au Québec, les prestations parentales sont régies par les règles de l'assurance-chômage. Ces règles conçues pour les sans-emploi sont pénalisantes pour les nouveaux parents et sont particulièrement désincitatives pour les hommes qui voudraient prendre un congé. Le congé parental doit être resitué comme élément majeur à la fois d'une politique favorisant l'égalité entre les sexes et d'une politique familiale. Comme élément de politique familiale, il représente une mesure importante pour faciliter la conciliation entre le travail et la famille lors de la naissance d'un enfant. Il permet aux travailleuses et aux travailleurs de prendre le temps de s'adapter à un nouveau bébé sans compromettre leur emploi et en recevant une compensation financière.

Mais le congé parental doit aussi être vu comme un élément de politique sociale favorisant l'égalité entre les sexes, sans quoi on assistera à la perpétuation de l'utilisation quasi exclusive du congé par les femmes. Si le congé est pris seulement par les femmes, il vient conforter celles-ci dans le rôle de parent principal et risque de renforcer indirectement les disparités entre les sexes sur le marché du travail. Quand il est utilisé aussi par les pères, le congé peut être l'occasion d'un engagement précoce de ceux-ci auprès de leur enfant et d'un meilleur partage du parentage. Pour qu'on en arrive à un usage plus répandu du congé par les hommes, certains obstacles doivent être levés et une promotion active de la mesure doit être faite auprès des pères, de leurs proches et des milieux de travail. Compte tenu du poids des rôles sexuels traditionnels, il faut aussi limiter le libre partage des semaines de congé entre les parents, sans quoi le congé continuera d'être utilisé quasi exclusivement par les femmes. Le droit au congé parental avec prestations devrait en fait être un droit individuel non transférable d'un parent à l'autre.

Ces préoccupations ne sauraient être négligées à l'heure où le Québec tente de rapatrier d'Ottawa une partie des contributions à l'assurance-chômage pour créer son propre programme de congé parental intégré à la politique familiale. Même si nous sommes encore très loin des douze mois de congé rémunéré à 90 ou 100 pour cent du salaire des Suédois (plus trois mois compensés par un montant forfaitaire), le programme québécois, rendu public en janvier 1997, représente une amélioration comparativement à la situation actuelle. En plus de soustraire le congé parental au régime fédéral d'assurance-emploi pour en faire un véritable élément de politique familiale, il prévoit notamment l'allongement du congé avec prestations, en ouvre l'accès aux travailleuses et aux travailleurs autonomes et abolit les semaines d'attente sans prestation. La compensation financière devient plus adéquate, avec le relèvement du plafond assurable, qui passe de 39 000 dollars à 49 000 dollars. Tous ces changements rendront le programme financièrement plus attrayant pour les hommes, même s'il faut déplorer le fait que les prestations remplaceront seulement 75 pour cent du revenu *net* (contre 55 pour cent du revenu *brut* actuellement), alors que les autres régimes québécois d'assurance sociale (la CSST par exemple) en remplacent 90 pour cent.

Il faut saluer la décision de réserver aux pères cinq semaines du congé parental avec prestations, tout en gardant intacte la durée maximale actuelle de congé utilisable par les mères. Une telle mesure devrait constituer un important incitatif à l'utilisation du programme par les hommes. Pour favoriser le congé des pères, des efforts soutenus devront toutefois être consacrés à la sensibilisation, notamment dans les milieux de travail. De cela, les nouvelles dispositions de la politique familiale ne soufflent malheureusement pas mot.

Marie Moisan
Conseil du statut de la femme

Notes

[1] L'étude du CSF sur le congé parental a porté sur une population de 40 300 Québécoises et de 1024 Québécois ayant bénéficié de dix semaines de prestations parentales entre juin 1993 et juin 1994. Pour représenter adéquatement ces femmes et ces hommes, deux échantillons ont été tirés, l'un composé de 805 mères et l'autre de 592 pères. Les échantillons ont été stratifiés selon la catégorie professionnelle, la région de résidence et la langue parlée. Un total de 416 femmes et de 315 hommes ont répondu au questionnaire postal, générant un taux de réponse très satisfaisant (54 pour cent si on exclut les 41 questionnaires qui nous ont été retournés parce que les personnes avaient déménagé). La marge

d'erreur de l'échantillon est inférieure à 5 pour cent à un niveau de confiance de 95 pour cent. 332 conjoints et conjointes des prestataires ont également rempli le questionnaire qui leur était destiné. Les grandes dimensions traitées dans le questionnaire sont les suivantes : caractéristiques sociodémographiques ; caractéristiques du bébé ; caractéristiques du congé (occupation des conjoints ou conjointes pendant le congé, recours au gardiennage, sentiments éprouvés pendant le congé, évaluation de l'expérience, impressions sur le programme de congé parental, partage des tâches pendant le congé, etc.) ; facteurs influençant l'utilisation du congé (facteurs économiques, allaitement, besoins de santé de la mère, soutien social, conditions de travail et attitudes du milieu de travail, attitudes par rapport aux rôles sexuels, information sur le programme, etc.).

[2] Notons cependant certaines limites inhérentes à une telle comparaison : on oppose en effet la situation réelle vécue par les hommes qui ont pris congé à la situation appréhendée par ceux qui ne l'ont pas fait. Ceux-ci ont en effet eu à répondre à des questions hypothétiques du type : « Si vous aviez pris congé, quelle aurait été l'attitude de votre employeur ? ». On peut se demander si, le cas échéant, les appréhensions exprimées se seraient effectivement concrétisées. On peut aussi s'interroger sur la part de rationalisation qui peut entrer dans la réponse et se demander jusqu'à quel point ces rationalisations ont pu servir à justifier a posteriori la non-utilisation du congé.

[3] Quand c'est la femme qui utilise le congé parental, elle n'a pas à subir les deux semaines d'attente puisque celles-ci ont été servies au début du congé de maternité.

[4] Quand les femmes utilisent le congé, ces deux semaines sont amorties sur quinze semaines de prestations de maternité et dix semaines de prestations parentales. Quand c'est l'homme qui recourt au congé parental, les deux semaines sont amorties sur seulement dix semaines de prestations.

[5] Dans l'ensemble de la société québécoise, les hommes sont plus souvent syndiqués que les femmes, mais la majorité des travailleurs, tant féminins que masculins (66,5 pour cent et 58,6 pour cent respectivement) ne sont pas rattachés à un syndicat (CSF, 1995b).

[6] Au terme du congé, ils n'auront cependant pas mieux réussi que les femmes à mener ce projet à bien.

[7] L'échelle d'attitude utilisée oppose les concepts d'attitude féministe et d'attitude traditionnelle pour mesurer les opinions concernant les rôles des femmes et des hommes dans la société. Nous avons utilisé la version abrégée mise au point par Cota et Xinaris (1993) de l'échelle d'attitude de Kalin et Tilby (1978).

[8] Comme on pouvait s'y attendre, les femmes qui ont pris congé sont significativement plus nombreuses que les hommes à affirmer que la famille est plus importante que le travail.

[9] Notons que, à la différence de ce qui se passe ici, les deux parents suédois ne peuvent pas être en congé en même temps.

Bibliographie

COMITÉ PARLEMENTAIRE SUR LES DROITS À L'ÉGALITÉ. 1985. (J. Patrick BOYER, président). *Égalité pour tous : rapport du comité parlementaire sur les droits à l'égalité.* Ottawa, Gouvernement du Canada.

COMMISSION D'ENQUÊTE SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE. 1986. (Claude FORGET, président). *Rapport de la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage.* Ottawa, Gouvernement du Canada.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 1989. *Les Congés parentaux au Québec : analyse de la situation actuelle.* Recherche et rédaction : Francine LEPAGE, Guylaine BÉRUBÉ, Thérèse MAILLOUX. Québec, Le Conseil.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 1995a. *On n'est pas trop de deux : l'utilisation du congé parental au Québec.* Recherche et rédaction : Marie MOISAN. Québec, Le Conseil.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. 1995b. *Les Québécoises déchiffrées. Portrait statistique.* Recherche et rédaction : Louise MOTARD et Lucie DESROCHERS. Québec, Les Publications du Québec.

COTA, Albert A., et Skevoulla XINARIS. 1993. « Factor Structure of the Sex-Role Ideology Scale : Introducing a Short Form », *Sex Roles,* 29, 5/6 : 345-358.

HASS, Linda. 1987. *Daddies at Home : Fathers' Experiences with Parental Leave in Sweden.* Communication présentée à la rencontre annuelle du National Council on Family Relations, Atlanta.

HASS, Linda. 1988. *Equal Parenthood and Social Policy : Lessons from A Study on Parental Leave in Sweden.* Communication présentée à la conférence de Wingspread intitulée « Parental Leave and Child Care : Setting A Research and Policy Agenda ».

INSTITUT SUÉDOIS. 1992. *L'Égalité entre l'homme et la femme.* Feuillet de documentation sur la Suède. Stockholm.

JOURARD, Ron. 1991. « Stay-at-work Dads », *The Toronto Star,* 23 septembre : D1 et D3.

KALIN, Rudolf, et Penelope J. TILBY. 1978. « Development and Validation of a Sex-Role Ideology Scale ». *Psychological Reports,* 42 : 731-738.

RUSSELL, Graeme. 1987. « Problems in Role-reversed Families », dans Charles LEWIS et Margaret O'BRIEN, dir. *Reassessing Fatherhood : New Observations on Fathers and the Modern Family.* Londres, Sage : 161-179.

SANDQVIST, Karen. 1987. « Swedish Family Policy and the Attempt to Change Paternal Role » , dans Charles LEWIS et Margaret O'BRIEN, dir. *Reassessing Fatherhood : New Observations on Fathers and the Modern Family.* Londres, Sage : 144-159.

WIDERBERG, Karen. 1991. « Reforms for Women—On Male Terms—The Example of the Swedish Legislation on Parental Leave », *International Journal of the Sociology of the Law :* 27-44.