

Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord

**Diane-Gabrielle Tremblay,
Andrea Doucet
et Lindsey McKay**

**Article pour le colloque de l'Association de gestion des ressources humaines 2014,
Chester Grande-Bretagne**

Tremblay, D.-G., Andrea Doucet et Lindsay McKay (2014). Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord Communication au XXV^{ème} colloque AGRH, Chester. Le 7 novembre.

Janvier 2015

Les Cahiers du CRISES
Collection Études théoriques
ET1501

Le contenu de ce Cahier de recherche n'engage que son/ses auteur(s).

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)

Collection Études théoriques - no ET1501

« Le congé parental et la politique familiale au Québec : une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord »

Diane-Gabrielle Tremblay, professeure, Téléuq-Université du Québec,

Andrea Doucet et Lindsey McKay¹

ISBN : 978-2-89605-379-7

Dépôt légal : 2015

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives nationales du Canada

¹ Ce texte est une version française, mise à jour et remaniée d'un texte paru en anglais : Doucet, Andrea, McKay, Lindsay and Diane-Gabrielle Tremblay (2009). Parental Leave in Canada and Québec : how to explain the different routes taken? in Peter Moss and Sheila Kamerman (eds). *The Politics of Parental Leave Policies*. Bristol, UK: Policy Press.

PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « **les innovations et les transformations sociales** ».

Une innovation sociale (IS) est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de quatre axes complémentaires voués à l'analyse d'autant de dimensions de l'innovation sociale et de son inscription dans des processus de transformation sociale :

Axe 1 : Innovations sociales et transformations dans les politiques et les pratiques sociales

Cet axe regroupe des projets qui se structurent autour de **la construction et l'application des politiques publiques et du rôle qu'y jouent les demandes sociales**. Les travaux des membres de cet axe se déclinent en 5 thèmes :

- L'IS à travers l'évolution historique des régulations sociales
- Les nouvelles pratiques démocratiques et sociales
- Le transfert des pratiques sociales et construction des politiques publiques
- Les IS et la transformation sociale dans la santé et la communauté
- L'IS dans le logement social.

Axe 2 : Innovations sociales et transformations dans le territoire et les collectivités locales

Les projets qui se regroupent dans cet axe analysent les **innovations sociales dans la perspective du rapport des collectivités au territoire**, ce qui les amène à privilégier l'intersectorialité et à examiner l'effet des diverses formes de proximité (physique et relationnelle) sur la structuration et les nouvelles dynamiques des collectivités territoriales. Les travaux des membres de cet axe se déclinent en 5 thèmes :

- Les actions innovatrices de revitalisation des communautés
- L'IS en milieux ruraux et forestier

- L'action communautaire contre la pauvreté et l'exclusion
- Les modalités innovatrices de gouvernance territoriale
- Les nouvelles aspirations et la mouvance identitaire.

Axe 3 : Innovations sociales et transformations dans les entreprises collectives

Regroupés autour de l'objet de **l'entreprise collective et de ses relations avec la sphère de l'économie dominante**, cet axe regroupe des projets qui analysent des innovations sociales qui se déploient autour des entreprises d'économie sociale, des sociétés d'État et des nouvelles formes hybrides d'entreprises. Les travaux de cet axe se déclinent en 5 thèmes :

- Les modèles de gouvernance et de gestion des entreprises sociales et collectives
- Le financement solidaire et l'accompagnement de l'entrepreneuriat collectif
- L'évaluation de l'économie sociale
- L'économie sociale et la transformation sociale
- Les modèles hybrides : partenariats publics-privés-économie sociale.

Axe 4 : Innovations sociales et transformations dans le travail et l'emploi

Les membres de cet axe abordent **l'IS en lien avec l'évolution des politiques d'emploi et les conditions de réalisation du travail**. Ils analysent la qualité de l'emploi et du travail dans une perspective sociétale d'intégration socioprofessionnelle. Six thèmes de recherche seront privilégiés :

- L'IS dans les relations industrielles et la gestion des ressources humaines
- Les stratégies émergentes dans l'action syndicale
- Les nouveaux statuts d'emploi et le précaire
- Les problèmes et aspirations en matière de protections sociales
- Les nouvelles stratégies d'insertion en emploi
- La gestion des âges et des temps sociaux et la conciliation travail-famille.

Retrouvez le descriptif complet des axes de recherche du CRISES sur :

<http://crises.uqam.ca/recherche/axes-de-recherche.html>

LES ACTIVITÉS DU CRISES

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux et la formation des étudiants, le **CRISES** organise toute une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Le Centre dirige également plusieurs collections de Cahiers de recherche qui permettent de rendre compte des plus [récents travaux des membres](#).

Juan-Luis Klein
Directeur

NOTES SUR LES AUTEURES

Diane-Gabrielle TREMBLAY est professeure à l'École des sciences de l'administration à la Téléq-Université du Québec, directrice de l'axe travail/emploi et membre régulier du CRiSES. Elle est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et directrice de l'ARUC-GATS (gestion des âges et des temps sociaux). Diane-Gabrielle Tremblay est spécialiste en gestion des ressources humaines, en économie et en sociologie du travail (voir : www.teluq.uquebec.ca/chaireecosavoir et www.teluq.uquebec.ca/aruc-gats).

Andrea DOUCET est professeure de sociologie et de Gender studies à l'Université Brock, en Ontario, et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur le genre, le travail et le care (Gender, Work and Care). Elle mène des recherches depuis une vingtaine d'années sur les thèmes de la parentalité, des pères, ainsi que des différences de genre dans la responsabilité du « care » (voir : <http://www.andreadoucet.com/>).

Lindsey McKAY était étudiante à l'Université Carleton au moment de cette recherche et de la rédaction de cet article. Elle réalisait des études dans le domaine de la parentalité et des congés parentaux, et collaborait avec les deux auteures pour la rédaction de l'article.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ / ABSTRACT	IX
INTRODUCTION	11
1. DEUX PROVINCES CANADIENNES, DEUX TYPES DE POLITIQUES.....	13
2. LE PARTAGE DES COMPETENCES	15
3. LES CONTEXTES CANADIEN ET QUEBECOIS.....	17
4. DEUX REGIMES DE CONGES PARENTAUX DIFFERENTS	19
5. LES REGIMES DE CONGES PARENTAUX AU CANADA ET AU QUEBEC : QUELQUES DONNEES	23
6. QUEBEC : LE CONTEXTE HISTORIQUE DE LA POLITIQUE FAMILIALE	25
7. QUEBEC : LE NOUVEAU REGIME QUEBECOIS D'ASSURANCE PARENTALE, UNE INNOVATION SOCIALE MAJEURE !.....	29
8. DISCUSSION ET ANALYSE	33
8.1 La question de l'accessibilité.....	33
8.2 Questions de genre et de classe sociale.....	34
CONCLUSION.....	39
BIBLIOGRAPHIE.....	43

RÉSUMÉ

Dans notre texte, nous comparons le Québec et le Canada en matière de congés parentaux et proposons de les situer de manière différente dans le cadre d'une typologie, même s'il s'agit en fait d'un même pays. Nous situons la province du Québec et son nouveau congé parental-introduit en 2006 dans le groupe des pays qui favorisent la conciliation emploi-famille, rejoignant ainsi les pays nordiques. Ceci s'explique notamment par le nouveau congé de paternité non transférable à la mère qui a beaucoup accru la participation des pères québécois au congé parental, la faisant passer d'environ un père sur cinq à quatre pères sur cinq. Nous postulons ainsi qu'il y a une innovation sociale dans le monde francophone en Amérique du Nord, et cherchons à expliquer l'évolution du Québec vers un modèle de gestion de la relation travail-famille fondé sur la conciliation, alors que le Canada anglais et surtout les États-Unis sont plutôt fondés sur le modèle de laisser-faire, le Canada pouvant aussi être apparenté au modèle d'alternance évoqué par certains auteurs (Hantrais et Letablier, 1997, 1996). Si les congés parentaux sont financés et soutenus par l'État, leur mise en place est le fruit d'un long processus de revendications menées par les acteurs sociaux au Québec, principalement les groupes de femmes et les syndicats, ce qui conduit à en traiter en termes d'innovation sociale.

Mots-clés : Congés parentaux, Pères, Congé de paternité, Conciliation travail-famille, Politique familiale, Québec, Canada

ABSTRACT

In this paper, we compare Quebec and Canada with regard to parental leave and place them separately within a typology, even though both are from the same country. We group the province of Quebec together with countries that promote work-life balance, most of which are Nordic countries. We do so on the grounds of Quebec's new parental leave program, which, introduced in 2006, includes a non-transferable paternity leave. Indeed, since the introduction of the program, the participation of Quebec fathers in parental leave has increased significantly, namely from about one in five fathers to four in five fathers. Building on that, we postulate that the French part of Canada, i.e. Québec, has engendered social innovation and discuss the evolution of Quebec toward a family-work relationship model that is based on work-family articulation or reconciliation. This is in opposition to English Canada and especially the United States, which subscribe more to a laissez-faire approach. Canada, it should be noted, is also associated by some authors with what is called here the alternation model, which leads mothers to work part time or leave the market when they have children. (Hantrais et Letablier, 1997, 1996). If parental leaves are financed and supported by the State, their implementation is the result of a long process where Québec social actors, mainly women's groups and unions, have been very vocal and active in requesting changes in the leaves, which leads us to speak here of social innovation.

Key words: Parental leave, Fathers, Paternity leave, Work-family balance, Family policy, Québec, Canada

INTRODUCTION

Bien que le Québec fasse partie du Canada, on retrouve dans les deux zones deux politiques familiales assez différentes et, en particulier, deux régimes de congés parentaux fort différents. Si nous reprenons la typologie de Hantrais et Letablier (1997, 1996), nous considérons que le Québec s'apparente à un régime de conciliation, à l'instar des pays nordiques, alors que le Canada et surtout les États-Unis sont davantage marqués par une situation de relatif laisser faire en la matière. En effet, le Canada dispose d'un régime de congés parentaux, à l'instar du Québec, mais contrairement aux États-Unis qui sont le seul pays industrialisé à ne pas disposer d'un régime universel ou national de congés parentaux. Revenons cependant au Canada et au Québec qui constituent le cœur de notre argumentation.

Nous allons ici analyser les régimes de congés parentaux des deux zones, et les situer de manière différente dans le cadre d'une typologie, même s'il s'agit en fait d'un même pays. La méthodologie utilisée pour cet article est celle d'une recension des écrits sur le thème des congés parentaux et une analyse de la documentation et des travaux réalisés sur le développement des politiques sociales au Canada, principalement des politiques en matière de congés parentaux et de parentalité.

L'analyse du cas québécois est intéressante, car elle montre qu'il est possible d'adopter des régimes de congés plus généreux et surtout de prévoir de meilleurs congés de paternité afin d'engager les pères dans leur rôle parental. En effet, l'adoption de ce nouveau congé de paternité non transférable à la mère a fait passer la participation des pères québécois de 20 % à 80 %. C'est donc une véritable innovation sociale, avec des effets de transformation sociale majeurs. De plus, les pères prennent davantage que le congé de paternité qui leur est réservé, prenant également une partie du congé parental. Ce changement de régime de congé parental semble ainsi modifier de manière importante l'exercice du rôle parental au Québec, ce qui peut avoir une incidence sur les pratiques de gestion des ressources humaines, mais aussi sur le rôle que les gestionnaires de ressources humaines doivent assumer face à la parentalité et face au souhait des salariés d'assumer leur rôle de père ou de mère.

Nous situons la province du Québec et son nouveau congé parental - introduit en 2006 - dans le groupe des pays qui favorisent la conciliation emploi-famille, rejoignant ainsi les pays nordiques. En lien avec le thème du colloque de l'AGRH 2014 qui s'interroge sur la GRH francophone, nous montrons surtout qu'une zone francophone, le Québec, a effectivement pu se différencier des pratiques de GRH caractéristiques du monde anglophone qui l'entoure, soit le reste de l'Amérique du Nord.

Soulignons le fait que le Québec offre un service public de garde d'enfants et un régime de congés parentaux et de maternité plus généreux que celui du Canada (sans compter l'absence d'un tel régime aux États-Unis), ce qui a une incidence sur les entreprises. En effet, en comparaison de la situation vécue aux États-Unis, les entreprises présentes au Canada jouissent non seulement d'un régime d'assurance santé universel, mais au Québec elles bénéficient en plus de ces deux programmes fort intéressants pour leurs employés, à savoir le régime québécois d'assurance parentale, plus généreux et plus flexible que le régime canadien, et des services de garde de la petite enfance, sans commune mesure avec ce qui existe au Canada ou aux États-Unis. Ce sont donc deux innovations sociales majeures dont il est question ici. Pour attirer des professionnels et des cadres, mais aussi de plus en plus de techniciens dans certains milieux en pénurie de main-d'œuvre comme les technologies de l'information ou les finances, ces programmes sont un atout intéressant pour les gestionnaires de ressources humaines. De plus, ils évitent des coûts non négligeables aux entreprises qui devraient peut-être offrir des services de garde ou encore compenser en partie les congés parentaux pour certaines catégories de main-d'œuvre, comme c'est parfois le cas aux États-Unis ou au Canada anglais.

Ainsi, la présence ou l'absence de programmes nationaux a un effet important sur les entreprises et sur la gestion des ressources humaines car, à l'instar des États-Unis et du Canada anglais, les entreprises québécoises se seraient vues obligées ou fortement incitées à intervenir davantage en matière de parentalité, pour soutenir les femmes à leur emploi. Bien sûr, ceci se serait surtout fait pour les groupes de femmes professionnelles et cadres, et sans doute moins pour les autres catégories, mais cela n'en représente pas moins un coût pour les entreprises.

Si les congés parentaux du Québec sont financés et soutenus par l'État, leur mise en place est le fruit d'un long processus de revendications menées par les acteurs sociaux du Québec, principalement les groupes de femmes et les syndicats, ce qui conduit à en traiter en termes d'innovation sociale. (Tremblay, 2009; Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009; Giroux, 2008). Il s'agit ainsi d'une innovation sociale, répondant à des besoins sociaux à ce jour insatisfaits, qui ont finalement pris la forme d'un programme public, après de nombreuses années de revendications des acteurs sociaux auprès du gouvernement québécois (mais aussi du gouvernement québécois auprès du fédéral, pour récupérer les sommes attribuées au congés de maternité dans le cadre du programme fédéral d'assurance-emploi- cf. Tremblay, 2009).

1. DEUX PROVINCES CANADIENNES, DEUX TYPES DE POLITIQUES

Dans cet article, nous allons donc comparer la situation du Québec et du Canada anglais sur le plan des congés parentaux et tenter d'expliquer comment le Québec en est venu à avoir un régime de congés parentaux différent du Canada, et à offrir des services de garde inégalés dans le reste du Canada et des États-Unis. Nous nous concentrerons sur la situation canadienne et comparerons le Québec et le Canada, étant entendu qu'il n'existe fondamentalement que des services de garde privés aux États-Unis, et que le congé parental commence à peine à apparaître dans quelques États, dont la Californie. Revenons donc au Canada et au Québec.

D'un côté de la rivière des Outaouais, dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, Sarah et Roger ont accueilli leur petite fille Naomi il y a 14 mois. Sarah a pris 15 semaines de congé de maternité et la plupart des 33 semaines de congé parental (les deux à 55 % des revenus), en partie parce qu'elle a choisi l'allaitement maternel et en partie parce que le projet de loi est la source de revenus plus élevés et ils ont besoin de tous ses revenus. Comme la majorité des pères canadiens, le père n'a pas pris beaucoup de temps hors travail quand Naomi est née, seulement deux semaines de vacances, et il a également pris deux semaines de congé parental à la fin de l'année lorsque Sarah est retournée travailler et qu'ils essayaient pour trouver un système de garde d'enfants pour Naomi. Ils ont finalement placé Naomi dans une garderie, où ils paient plus de \$ 10 320 CAN par an (plus de 6 000 €) en frais de garde (en 2009).

Sur l'autre rive, dans la ville de Gatineau dans la province de Québec, Marie et Serge sont également nouveaux parents d'un bébé de 14 mois, Luc. Serge a pris 5 semaines de congé de paternité, un congé de paternité non transférable à la mère, où il bénéficie de prestations correspondant à 70 % de ses gains, pour passer les premières semaines avec leur enfant. Comme Sarah, Marie a eu accès au congé de maternité et elle a également pris la plupart du congé parental ; par ailleurs, par rapport à Sarah, Marie a reçu à la fois des prestations pour 25 semaines à un taux plus élevé correspondant à 70 % de ses revenus et le reste à 55 %. Marie et Serge ont pu recevoir \$ 18 000 de plus en prestations en raison d'un plafond des gains plus élevés au Québec. Juste après sa naissance, Luc a été mis sur une liste d'attente pour une place en service de garde et il l'a obtenue justement quand il était âgé de 1 an ; ils paient CAN \$ 1 680 par an (1 050 €), environ 15 % de ce que paient Roger et Sarah en Ontario.

Ces deux familles vivent pourtant dans des provinces voisines au Canada, où l'on trouve donc deux approches distinctes à l'endroit du congé parental et de la garde des enfants : un régime d'assurance parentale particulier au Québec, et un autre dans le reste du Canada. Dans les pages suivantes, nous allons comparer les deux situations, et nous nous demanderons, en lien avec le

thème du colloque AGRH², dans quelle mesure on observe une particularité du monde francophone par rapport au monde anglophone en Amérique.

Dans le cas du Canada, le droit à des congés statutaires est réparti entre la compétence fédérale et provinciale. Le Québec est la seule province qui a fait un investissement important dans le financement de la garde d'enfants de même que dans le financement d'un tout nouveau congé parental, plus flexible, mieux rémunéré et surtout avec un congé de paternité réservé au père et non transférable à la mère (3 à 5 semaines non transférables), sans compter que le père peut aussi participer au congé parental, et en partager les semaines avec la mère. Dans ce texte, nous mettons en évidence l'évolution historique et politique distincte des deux régimes de congé, tout en soulignant certains des effets de ces différentes approches de congé parental au Canada.

² Tremblay, Diane-Gabrielle, Andrea Doucet et Lindsay McKay (2014). Le congé parental et la politique familiale au Québec: une innovation sociale du monde francophone dans la mer anglophone de l'Amérique du Nord Communication au XXV^{ème} colloque AGRH, Chester. Le 7 novembre. <http://www.reims-ms.fr/agrh/03-publications/01-actes-congres.html>.

2. LE PARTAGE DES COMPÉTENCES

Le Canada est un vaste pays avec des différences importantes d'une province à l'autre. C'est une fédération avec une division de plus en plus décentralisée des pouvoirs entre les niveaux fédéral et provincial de gouvernement. Il y a 14 juridictions au total : dix provinces, les trois territoires et le gouvernement fédéral, même si l'autorité territoriale est largement subsumée sous juridiction fédérale. Plusieurs dimensions de la politique sociale relèvent de la compétence provinciale, comme l'éducation, l'aide sociale et la garde des enfants, alors que la sécurité sociale est une question de compétence fédérale. Les soins de santé relèvent en principe du niveau fédéral, selon la constitution, mais les soins sont en fait gérés et offerts par les provinces. Le gouvernement fédéral offre néanmoins des fonds et des programmes particuliers (tels que les prêts étudiants post- secondaires et certains soutiens à la garde d'enfants) dans les domaines de compétence provinciale.

Sur le plan des politiques liées à l'emploi, les 14 administrations disposent d'une législation distincte en ce qui concerne les normes d'emploi, avec des périodes de protection de l'emploi pour les périodes non rémunérées de soins aux proches. Le programme canadien de congés de maternité et parental (c.-à-d. les paiements pour ceux qui prennent le congé) est fédéral, car il fait partie du programme fédéral d'assurance-emploi (AE). Le Québec est la seule province qui a établi son propre programme de prestations de congés parentaux, de maternité et de paternité, en 2006, après une bataille juridique autour de la compétence de ce sujet. Le Québec possède aussi son propre régime de retraites et une politique de l'immigration distincte, à la différence d'autres provinces. Le Québec s'appuie ainsi sur ce qu'on a appelé le « fédéralisme asymétrique », où une province peut développer des politiques différentes des autres (Evans, 2007).

3. LES CONTEXTES CANADIEN ET QUEBECOIS

Comme dans de nombreux pays occidentaux, le Canada et le Québec sont tous deux caractérisés par la participation croissante de mères de jeunes enfants au marché du travail. La plupart des enfants vivent dans des familles à deux revenus (Marshall, 2006 ; Almey, 2007) et la majorité des femmes ayant des enfants de moins de 3 ans (64 %) sont employées. Aujourd'hui, les femmes sont les principaux soutiens de famille dans près d'un tiers de toutes les familles canadiennes (Sussman et Bonnell, 2006) et la proportion de familles à revenu unique où le père est le parent qui reste à la maison a augmenté de 2 % (en 1976) à 13 % (Statistique Canada, 2008).

En dehors du Québec et d'un programme particulier pour les peuples autochtones, le Canada ne dispose pas d'un programme de garde d'enfants universel. Il est largement reconnu qu'à travers le pays la demande de services de garde dépasse l'offre, la qualité est inégale et le coût est élevé. L'investissement dans l'éducation de la petite enfance est faible et on ne trouve des places réglementées de garde d'enfants que pour moins de 20 % des enfants de moins de 6 ans dont les parents travaillent. Cela contribue à expliquer le nombre relativement élevé de parents (de mères en fait) qui restent à la maison au Canada. En effet, pour certains, la décision de la part des parents canadiens d'avoir un parent restant à la maison avec les enfants pré-scolaires s'explique par le fait que la garde des enfants n'est pas une option viable pour de nombreux parents, en raison du coût trop élevé des services de garde privés.

4. DEUX RÉGIMES DE CONGES PARENTAUX DIFFÉRENTS

Au Canada, le gouvernement fédéral offre des prestations de congé de maternité ou de congé parental dans le cadre de l'assurance-emploi. Une caractéristique essentielle des prestations de maternité/congé parental au Canada en dehors du Québec est le fait que ce droit est considéré comme une « prestation spéciale » au sein du programme d'assurance-emploi, programme géré par le ministère canadien des Ressources humaines et du Développement social. L'assurance-chômage (le programme était ainsi appelé avant 1994) a été créé en 1940 et elle était vue comme une mesure de sécurité du revenu fondée sur la participation au marché du travail. Elle a été fondée sur une politique de plein emploi et 'conçue pour s'adapter' au modèle de l'homme comme principal soutien de famille, soit le modèle de l'après-guerre, visant simplement à remplacer temporairement le salaire si l'homme ne travaille pas » (Bernstein, Lippel *et al.*, 2001 : p. 155). Les prestations de maternité et parentales sont des éléments qui se sont ajoutés au fil des ans au régime de base. De ce fait, l'évolution des idées sur la façon de lutter contre le chômage a aussi touché des caractéristiques importantes des régimes particuliers comme le congé de maternité et le congé parental.

Au Canada, il y a trois dates importantes dans le développement de la politique de congés parentaux : 1971, 1990 et 2001. En 1971, le congé de maternité (et le congé de maladie) ont été mis en œuvre comme un droit individuel, offrant aux mères qui avaient 20 semaines ou plus d'emploi assurable la possibilité de prendre 15 semaines de prestations à un taux de remplacement du salaire de 67 %, jusqu'à un maximum de \$ CAN 100 par semaine (Warskett, 2007). Selon Pulkingham et Van Der Gaag (2004 : 116), ce changement représentait une « victoire éclatante » pour le droit au travail des femmes au Canada. Dans les années 1980, les parents adoptifs ont également acquis le droit à des prestations, et un procès gagné à la fin de la décennie a donné aux pères biologiques le droit à un congé (voir Porter, 2003). Certains prétendent que cette obligation légale explique l'introduction de 10 semaines de prestations de congé parental en 1990 (Porter, 2003 ; Calder, 2006 ; Campbell, 2006). La raison officielle, cependant, était la nécessité de s'occuper des enfants nouveau-nés. Une période de congé parental a donc été ajoutée au congé de maternité des mères, ce qui a permis pour la première fois aux pères de prendre un congé pour s'occuper d'un enfant.

Enfin, en 2001, une nouvelle législation a modifié de manière significative le système de congé parental du Canada en ajoutant 25 semaines de congé parental payé pour arriver à un total de 35 semaines. Lorsque les mères prennent un congé de maternité ainsi que l'ensemble du congé parental, cela double la durée de leur congé payé, le faisant passer de 25 à 50 semaines. Par contre, il faut noter qu'il y a eu un resserrement des conditions d'admissibilité, une érosion du niveau global des paiements de prestations d'assurance-emploi et de la couverture. En effet,

après avoir atteint un sommet à 67 % dans les années 1970, le taux de remplacement du salaire a lentement diminué à 55 % (McKeen et Porter, 2003). Au milieu des années 1990, une série de changements fondamentaux au système d'assurance-chômage du Canada a été réalisée dans le cadre d'une restructuration qualifiée par plusieurs de néolibérale (Kerr, 2005 ; McKeen et Porter, 2003 ; Porter, 2003). Premièrement, la Loi sur l'assurance-emploi de 1996 a fortement réduit l'admissibilité : les heures nécessaires pour être admissible à des prestations ont plus que doublé, passant de 300 à 700. Cela a abouti à une réduction radicale de l'admissibilité à l'assurance-emploi régulière mais aussi aux prestations spéciales puisqu'on a observé une "chute libre" de 83 % en 1990 à 44 % de personnes admissibles en 1997 (Battle, Mendelson et Torjman, 2005). Puisque les statistiques sur les prestations spéciales comme celles liées aux congés parentaux et de maternité n'ont pas été divulguées de manière distincte avant 2000, le nombre de parents ainsi exclus des prestations n'est pas connu.

Une coalition de syndicats et d'organisations de femmes a protesté en affirmant que l'augmentation du nombre d'heures de travail requises pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi a conduit à exclure de manière disproportionnée les femmes, étant donné leurs taux plus élevés de temps partiel et d'emploi de courte durée (Townson et Hayes, 2007). En réponse à ces critiques, en 2001, le gouvernement fédéral a réduit les heures exigées pour les « prestations spéciales » de 700 à 600. Il s'ensuivit une petite hausse du pourcentage de mères bénéficiant de ces prestations, le taux étant passé de 54 % en 2000 à 61 % en 2001 (Marshall, 2003). Cette proportion a par la suite peu augmenté, passant à 62 % en 2006 (Perusse, 2003).

Pulkingham et van der Gaag (2004) se sont demandé pourquoi les prestations parentales avaient été améliorées en 2001 alors que les prestations de sécurité sociale ont généralement diminué pendant cette période ? Elles considèrent que diverses raisons expliquent l'augmentation de la durée de ces congés, dont les suivantes : la promotion du développement de l'enfant en facilitant la conciliation du travail et de la famille, la perspective de gains économiques à long terme, l'égalité des sexes et le soutien aux entreprises pour conserver des employés (Canada, 2005). Cependant, comme le souligne Patricia Evans (2006), cet investissement ne reflète pas nécessairement une stratégie prospective, mais serait plutôt le fruit d'une fenêtre d'opportunité qui se serait alors ouverte et aurait été exploitée.

En effet, à la suite de la réduction des prestations versées en assurance-emploi, alors qu'il y avait eu peu de réduction du côté des cotisations de l'employé -et de l'employeur-, on s'est retrouvé face à un excédent sans précédent comptabilisé dans le Compte d'assurance-emploi à partir de 1994 (Canada, 2000). Plutôt que d'améliorer l'admissibilité ou de rétablir les niveaux de prestations pour tous les chômeurs et les parents, le Parti libéral alors au pouvoir a réaffecté les fonds à « ceux qui sont perçus comme ayant des raisons légitimes d'être à l'extérieur de leur

emploi » (Evans, 2007 : 121). Il y eût alors la création de « prestations de compassion », qui permettent de prendre du temps pour s'occuper d'un membre de la famille qui est mourant, ce qui a permis de réduire le montant plutôt gênant de l'excédent et de favoriser ainsi une expansion, plutôt qu'une réduction dans les programmes sociaux et ce, sans frais pour les fonds généraux de l'État (Evans, 2007 : 121).

Selon Evans, « La décision du gouvernement fédéral de prolonger les prestations parentales en 2001 a été prise, tout simplement, parce qu'il était trop facile de le faire » (ibid.) Suivant Evans, il est important de noter qu'il n'y avait pas de demande particulière pour l'extension du congé parental. Au Québec, on demandait plutôt d'améliorer le niveau des prestations et d'en étendre la couverture (aux travailleuses autonomes par exemple pour le congé parental). Cette action pourrait donc être interprétée comme l'offre d'une compensation, à la place d'un programme de services de garde, pourtant demandés de longue date par les acteurs sociaux et une promesse toujours non tenue par le gouvernement fédéral à ce jour.

Au cours des dernières décennies, le mouvement des femmes du Canada et ses alliés ont constamment revendiqué un programme national de garderies, mais cet objectif n'est toujours pas atteint. Le Parti libéral fédéral, qui avait formé un gouvernement majoritaire en 1993, s'était engagé en faveur d'un programme national de garde d'enfants dans sa plate-forme électorale de l'époque. Aucune mesure n'a cependant été prise au cours des quatre gouvernements majoritaires qui se sont succédés de 1993 à 2004. Une des explications possibles de l'expansion des prestations de congés parentaux en 2001 serait justement qu'elle permettait de faire diversion et de compenser en partie le manque d'investissement dans la garde d'enfants. Cependant, en 2005, le gouvernement libéral avait négocié des ententes bilatérales de partage des coûts avec les provinces pour augmenter considérablement le nombre de places en garderie dans le cadre d'un programme calqué sur le système de Centres à la petite enfance, offerts à 5 \$ puis à 7 \$ par jour au Québec (Barton, 2007). Cependant, les accords n'avaient toujours pas été signés à la date de l'élection fédérale de 2006, et ce projet fut annulé par le gouvernement minoritaire entrant, dirigé par le Parti conservateur de centre-droite.

Entre 2006 et 2008, le gouvernement fédéral a adopté deux mesures principales en matière de politique de garde d'enfants. Tout d'abord, une prestation annuelle de CAN \$ 1 200 (environ 750 €) par enfant de moins de 6 ans (payée en versements mensuels) a été introduite ; celle-ci est appelée « l'allocation de garde universelle ». La politique met l'accent sur un « choix » des parents, sans toutefois reconnaître que le montant d'argent est très loin du coût de la garde d'un enfant et ne contribue aucunement à résoudre une pénurie chronique de places au Canada. L'expression d'un éventuel « choix » des parents est donc présentée de manière à soutenir un

parent pour rester à la maison pour s'occuper des enfants... et c'est généralement la mère bien sûr !

Deuxièmement, tout en évitant la création d'un nouveau programme national, le montant de 5 milliards de dollars (3 milliards d'euros) alloué par le gouvernement précédent pour les accords relatifs à la garde d'enfants a été remplacé par un transfert de 250 millions de dollars par an aux provinces et aux territoires « pour soutenir leur priorités pour les places en garderie » (Canada, 2008). Cela reflète bien la position du Parti conservateur en la matière, soit la préférence pour une plus grande autonomie provinciale, mais aucune incitation réelle à créer un programme national de garderies.

À la suite de ces changements dans la politique de congés parentaux, la plupart des enfants canadiens nés dans les années 2000 bénéficient maintenant d'une période de soins à temps plein à domicile et pour une écrasante majorité, ces soins et services de garde sont assumés par leurs mères. Un certain nombre ont un père à la maison pour une partie du temps puisque plus de pères prennent un congé ; en effet, l'extension de 25 semaines du congé parental a conduit les pères à prendre du temps avec les enfants, le pourcentage étant passé de 3 % en 2000 à 15 % en 2005 (Marshall, 2003 et Le Quotidien 22 Juin 2005 Statistique Canada). Une forte augmentation a été observée en 2006, le pourcentage passant à 23 %, ceci s'expliquant par l'augmentation spectaculaire du nombre de pères québécois qui prennent un congé en vertu du nouveau régime québécois. En effet, au Québec, le pourcentage est passé de 32 % des pères admissibles en 2005 (sous l'assurance-emploi) à 56 % en 2006 (sous le RQAP, Régime québécois d'assurance parentale) (Marshall, 2008), puis à 80 % plus récemment (2013). Comme nous le verrons ci-dessous, cette forte hausse de la participation s'explique surtout par la mise en place en 2006, au Québec, d'un congé de paternité non transférable à la mère. Si le congé n'est pas pris par le père, il est tout simplement perdu.

5. LES RÉGIMES DE CONGES PARENTAUX AU CANADA ET AU QUÉBEC : QUELQUES DONNÉES

Le Canada est un État fédéral, avec des différences marquées dans la politique de congés parentaux et de maternité entre une province, le Québec et le reste du Canada. Il s'agit notamment de la flexibilité et le niveau de rémunération, mais aussi de l'admissibilité aux prestations. À l'échelle nationale, un quart des mères ne sont pas admissibles à un congé. En 2013, 80 % des pères du Québec ont pris une période de congé, en moyenne 13 semaines. Cela représentait une augmentation du taux de pères qui prennent un congé, car il n'était que de 20 % en 2006 au Canada et se maintient dans ces taux depuis. Au Canada, un peu plus de la moitié des mères (51 %) prennent 12 mois ou plus de congé, comparativement à seulement 4 % des pères.

Voici quelques données sur les différences entre les régimes :

	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé parental
Québec	18 semaines à 70 % du salaire ou 15 semaines à 75 % de la rémunération, avec un plafond de \$ CAN 69 000 par an (en 2014) en salaire pour calculer les prestations	5 semaines à 70 % du salaire ou 3 semaines à 75 % de la rémunération, à la fois avec un plafond de \$ CAN 69 000 en salaire pour le calcul des prestations	32 semaines, 7 semaines à 70 % du salaire moyen et 25 semaines à 55 % ou 25 semaines à 75 % de gains, avec plafond de salaire de \$ CAN 69 000 pour le calcul des prestations
Reste du Canada	15 semaines à 55 % du salaire, avec un plafond de rémunération de CAN \$ 47 400 (en 2013), mais aucun paiement pour les 2 premières semaines de congé	Non	35 semaines à 55 % du salaire avec un plafond de \$ CAN 47 400

6. QUÉBEC : LE CONTEXTE HISTORIQUE DE LA POLITIQUE FAMILIALE

Il est intéressant de se pencher sur l'historique du développement de la politique familiale et des congés parentaux au Québec afin de tenter de comprendre pourquoi c'est un des rares États, et le seul en Amérique, à se rapprocher autant de la politique des pays nordiques (Tremblay, 2012a). Il faut d'abord souligner que la politique familiale au Québec est en grande partie le résultat d'une forte mobilisation des acteurs sociaux tels que les syndicats (en particulier les Comités femmes dans les quatre plus grands syndicats), les groupes de femmes telles que la Fédération des femmes du Québec, et certains groupes familiaux progressistes (par exemple, la Fédération des associations de Famille monoparentales et recomposées du Québec).

Les politiques familiales actuelles ont été mises en place après plusieurs années de débat social et, plus particulièrement, des pressions exercées par deux grandes coalitions qui sont encore actives aujourd'hui, une coalition pour le développement et le soutien à la garde des enfants avec quelques 50 groupes participants, et une coalition sur le développement du congé parental qui comprenait un grand nombre des mêmes groupes (cf Giroux, 2008). En plus de ces deux groupes, deux organismes gouvernementaux de consultation, le Conseil du statut de la femme et le Conseil de la famille et de l'enfance, ont joué un rôle important en animant le débat sur la politique familiale et la conciliation travail-famille.

L'histoire des politiques familiales et de conciliation travail-famille au Québec est généralement divisée en quatre périodes : la période avant 1987, celle de 1987-1996, puis 1997-2002 et, enfin, 2003 à aujourd'hui (Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, 2007 ; Tremblay, 2012a). La première période a commencé au début des années 1980 quand, au milieu d'un climat économique difficile, les acteurs sociaux ont exercé des pressions pour le développement d'une politique familiale forte. En 1981, le gouvernement a chargé un ministre d'« identifier les problèmes des familles québécoises et élaborer une politique générale » (Québec -CFE, 1987) Un comité interministériel a été créé et, après une vaste collecte de données, il a produit un "livre vert" pour des consultations publiques, qui ont duré d'octobre 1984 à mai 1985. Pendant cette période, treize forums ont eu lieu dans différentes régions du Québec, guidés par l'objectif du gouvernement du Québec de prendre le pouls de la population dans toute sa diversité et sa pluralité, sur les questions familiales et les choix que la société québécoise doit faire, les mesures et les priorités à adopter pour mettre en œuvre la politique de la famille (Québec -CFE, 1987, p. 12). Le rapport, produit en avril 1986, a conclu que ce n'était pas seulement le gouvernement qui devait s'adapter au nouveau contexte : en effet, d'autres acteurs sont responsables du soutien collectif aux familles, parmi lesquelles les agents économiques, les lieux de travail, établissements d'enseignement, les associations professionnelles, les syndicats, les associations

d'employeurs, ainsi que les responsables de logement, l'environnement, les loisirs, les services publics et autres (Lepage, Bérubé *et al.*, 1989, p. 11).

La seconde période (1987-1996) débute en décembre 1987, suite à l'adoption d'une politique familiale globale. À cette fin, un Secrétariat famille a été créé pour coordonner la politique de la famille avec tous les ministères, ainsi qu'un Conseil de famille. Cette période a été centrée sur le débat social sur les familles ainsi que la création d'un soutien financier pour les familles. Des consultations ont eu lieu avec des organismes publics, ainsi que les secteurs privé et communautaire.

Une transformation de la politique de la famille a eu lieu au cours de la troisième période (1997-2002), à l'époque où le Parti québécois a dirigé un gouvernement majoritaire. À partir de 1997, le Québec a pris des mesures pour adopter un régime de congés parentaux distinct de celui du gouvernement fédéral, un changement soutenu par les demandes de la collectivité, des syndicats et des groupes de femmes au cours des années 1990. Le gouvernement a publié un « Livre blanc » sur la politique familiale, qui intégrait les divers éléments mis en avant dans le nouveau régime.

Parmi les principaux objectifs de cette période, on note celui d'accélérer le développement des services de garde et celui de créer un régime d'assurance parentale propre au Québec. Ce fut le résultat d'une mobilisation sociale importante pour le soutien du service public de garde d'enfants (Cleveland, 2008). De nombreux services ont été mis en place par les familles et la collectivité, et le gouvernement a mis de l'avant l'objectif de créer 200 000 places en garderie pour les enfants âgés de 5 ans et moins. Les arguments favorisant le soutien public à la garde des enfants étaient que cela permettait de soutenir la participation des femmes sur le marché du travail, mais aussi de réduire la pauvreté des enfants et d'améliorer l'égalité des chances pour tous les enfants, sans distinction de classe sociale (Marois, 2008). Comme l'a noté la ministre de l'époque, Pauline Marois (2008), le soutien politique du gouvernement québécois, y compris celui de son premier ministre, était essentiel à la mise en œuvre des services de garde publics. Les résultats au Québec marquent un contraste frappant avec le reste du pays : de 1992 à 2004, Québec a augmenté ses places en garderie de 310 % comparativement à 33 % dans neuf autres provinces, et même une baisse de 7 % en Alberta (Canada, 2007, Annexe VII).

Enfin, la quatrième période (2003 à aujourd'hui) se caractérise principalement par l'adoption du nouveau régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en 2006. Dès 2003, on observe une forte mobilisation des acteurs sociaux pour soutenir le système de garde d'enfants, en particulier lorsque le Parti conservateur a pris le pouvoir à Ottawa et les Libéraux au Québec, alors que les

politiques plus à droite aux deux niveaux de gouvernement pouvaient menacer la politique familiale du Québec.

Ceci aurait eu un effet important sur les entreprises et sur la gestion des ressources humaines, car à l'instar des États-Unis et du Canada anglais, les entreprises se seraient vues obligées d'intervenir davantage en la matière, pour soutenir les femmes à leur emploi. Bien sûr, ceci se serait surtout fait pour les groupes de femmes professionnelles et cadres, et sans doute moins pour les autres catégories, mais tout de même, on a noté une forte mobilisation pour maintenir ces services de garde à l'époque.

Cependant, bien que cela puisse paraître étonnant, mais aussi inévitable étant donné la forte mobilisation des groupes femmes et des coalitions favorisant la politique familiale au Québec, le Parti Libéral du Québec s'est en quelque sorte adapté à la politique déjà en place. En effet, il a poursuivi les démarches en vue de mettre en place un régime de prestations de congé parental amélioré et le gouvernement du Québec a exigé que les fonds nécessaires à cette fin soient transférés du régime fédéral. Après un procès, en mars 2005, les gouvernements fédéral et provincial en sont arrivés à un accord financier qui a permis au Québec de se retirer de la partie « maternité et parentalité » du régime de l'assurance-emploi du fédéral. Dix mois plus tard, en janvier 2006, le Québec a lancé son propre programme de congé parental. Pour les acteurs sociaux, la discussion au cours de cette période a été centrée sur l'importance de soutenir les familles dans la parentalité, à l'aide d'un bon régime de congés parentaux et de services de garde de qualité, plutôt que d'offrir des paiements forfaitaires tels que le gouvernement conservateur fédéral le proposait (de même qu'un autre parti au Québec, le défunt parti de l'Action démocratique du Québec).

Les principaux objectifs du Régime québécois d'assurance parentale sont d'assurer l'égalité d'accès aux prestations pour la majorité des femmes et des hommes, quel que soit leur statut d'emploi, et d'offrir une plus grande flexibilité et de meilleures prestations. Il faut souligner ici que le point de référence du Québec en matière de politique de la famille ou de conciliation travail-famille, ce n'est bien sûr pas le Canada et encore moins les États-Unis, mais plutôt l'Europe - les pays nordiques pour la conciliation travail-famille et la France en matière de politique de la famille. La France ayant un taux de fécondité constamment supérieure à celui du Québec au cours des dernières années (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009), cela suscite l'intérêt des politiciens au Québec. Cependant, la fécondité n'a jamais été le seul objectif de la politique familiale du Québec, et la grande mobilisation sociale autour de la question repose principalement sur des préoccupations au sujet de l'équité, notamment l'équité des femmes en emploi mais aussi l'équité en ce qui concerne les droits des enfants, ainsi que l'objectif de participation des pères aux responsabilités familiales.

Les associations d'employeurs sont restées longtemps opposées au congé parental amélioré, la Fédération Canadienne des entreprises Indépendantes, qui représente quelque 20 000 petites entreprises au Québec, s'étant prononcée le plus fortement contre cette nouvelle politique. D'autres organisations patronales, comme le Conseil du patronat du Québec (principalement les grandes entreprises) et l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec, se sont ralliées à l'idée d'un régime d'assurance parentale propre au Québec, mais d'avis différents sur certains aspects, notamment en raison des coûts supplémentaires devant être pris en charge par les employeurs (et employés) afin d'avoir un régime plus généreux au Québec.

7. QUÉBEC : LE NOUVEAU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, UNE INNOVATION SOCIALE MAJEURE !

Nous ne faisons pas ici l'historique des revendications et de la mise en place de ce nouveau régime québécois d'assurance parentale, puisque nous l'avons fait ailleurs (Tremblay, 2009) et nous avons expliqué plus haut que ces revendications soutenues par les acteurs sociaux (groupes de femmes et syndicats) permettent de traiter de ce programme en tant qu'innovation sociale. Il faut noter d'ailleurs que ce nouveau régime québécois d'assurance parentale présente un certain nombre d'innovations et d'avantages en termes de population couverte, la flexibilité dans la prise du congé et le taux de remplacement du revenu, ceci résultant des demandes mises de l'avant par les différents acteurs sociaux actifs dans le débat au cours des quinze années ayant précédé l'entrée en vigueur du nouveau régime. Le financement est fondé sur les cotisations des employeurs et des employés (en même temps, ils continuent de contribuer à un taux inférieur au programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral pour la couverture « régulière » de l'assurance-chômage). Les travailleurs indépendants contribuent aussi au régime et c'est là une grande innovation, puisqu'ils peuvent avoir accès au régime s'ils y ont contribué et ont gagné 2 000 \$ au moins au cours des 52 semaines précédentes (période de référence).

Le nouveau régime a connu un tel succès en termes de participation des parents, surtout les pères et les groupes nouvellement admissibles tels que les travailleurs indépendants, que les contributions ont dû être augmentées, ce qui a suscité un certain débat, surtout du côté des employeurs, mais n'a pas remis en question la popularité du régime auprès du public. Par rapport aux autres provinces et territoires du Canada, plus de parents québécois sont admissibles, le congé est plus généreux et plus flexible (les parents peuvent prendre soit un congé plus court avec un taux de remplacement du revenu plus élevé, soit un congé plus long avec un taux de remplacement du revenu plus faible). Le changement majeur et sans doute le plus marquant en termes de changement social est l'introduction d'un congé de paternité, de 3 ou de 5 semaines, qui est *réservé au père et non transférable à la mère*.

Ce nouveau régime québécois d'assurance parentale contient quatre changements majeurs par rapport au régime canadien associé à l'assurance-emploi. Le premier changement, le congé de paternité, a été mis en œuvre sous la forme de droits non transférables pour les pères. Similaire aux politiques adoptées dans les pays nordiques (Suède, Norvège, Finlande et Islande), le régime prévoit 3 à 5 semaines de congé non transférable pour les pères, avec des prestations plus élevées que ce qui était le cas dans le cadre du programme fédéral, puisque le taux de remplacement du revenu et le plafond des gains admissibles ont tous deux été augmentés. Tel qu'indiqué plus haut, la mise en œuvre de ces semaines réservées au père a conduit à une augmentation spectaculaire du nombre de pères qui prennent un congé. Alors qu'à peine un père

québécois sur cinq prenait un congé dans le cadre du régime canadien, environ 80 % des pères québécois prennent aujourd'hui ce congé dans le cadre du RQAP. La durée moyenne du congé est maintenant de 13 semaines (données du RQAP), ce qui signifie qu'un certain nombre prennent aussi une partie du congé parental, qui peut être partagé entre les deux parents, et non seulement la partie non transférable à la mère.

Dans le reste du Canada, la durée moyenne du congé pris par les pères est passée de 11 à 17 semaines (Marshall, 2008), mais ils sont nettement moins nombreux à prendre le congé (moins d'un sur cinq, et plutôt autour de 11 à 15 % selon les années entre 2002 et 2014). Au Canada, la prise de congé par les pères s'explique souvent par la non admissibilité de la mère, comme c'est parfois aussi le cas au Québec, pour les pères qui allongent leur congé au-delà de la période non transférable.

Le deuxième changement est le fait que le nouveau régime offre plus de flexibilité. Les parents québécois ont maintenant deux options : un régime de base (plus long congé avec des prestations plus faibles) ou un régime particulier (congé plus court avec des prestations plus élevées). Le régime de base offre des prestations correspondant à 70 % de la rémunération hebdomadaire moyenne pour les 18 semaines de congé de maternité, les 5 semaines du congé de paternité et 7 semaines de congé parental, puis 55 % du salaire pour les 25 semaines restantes. Le régime spécial prévoit des prestations équivalentes à 75 % du salaire pendant 15 semaines de congé de maternité, 3 semaines de congé de paternité et 25 semaines de congé parental. Dans le régime particulier, les mères biologiques peuvent recevoir des prestations pendant un maximum de 40 semaines (contre 50 dans le régime de base) et les pères biologiques peuvent recevoir des prestations pour une période maximale de 27 semaines (contre 37 semaines). Les parents adoptifs ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou de paternité, mais certains lobby se font entendre au Québec actuellement pour prolonger le congé parental auquel les parents adoptifs ont droit. Actuellement, sous le RQAP, les parents adoptifs peuvent choisir une version adaptée du régime de base offrant un congé de 37 semaines - 12 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 % de congé, ou encore un régime particulier : 28 semaines à 75 % du revenu, mais avec un maximum. Ajoutons que ces congés peuvent être partagés entre les deux parents. Notons que dans l'assurance parentale canadienne, les parents adoptifs ont exactement les mêmes droits que les parents biologiques.

Le troisième changement est l'augmentation du revenu offert par le régime. En plus de la suppression des 14 jours sans prestation de l'assurance-emploi, le Régime québécois augmente le taux de remplacement pour les périodes de 70 % et 75 % du salaire et le revenu maximum assurable est de \$ 69 000 au lieu de CAN \$ 47 400 (chiffres pour 2014). Dans les deux régimes, les familles qui gagnent moins d'un revenu familial net de CAN \$ 25 921 peuvent obtenir un

« supplément familial » qui permet d'augmenter le taux de remplacement du salaire à 80 %. Selon les recherches sur le sujet, principalement dans les pays nordiques, les taux et les plafonds de remplacement du revenu plus élevés sont considérés comme des facteurs déterminants pour la participation des hommes (Tremblay, 2012a).

Quatrièmement, enfin, il est important de noter qu'il y a une plus grande accessibilité au congé parental pour les femmes et les hommes au Québec. Les critères d'admissibilité au Québec sont plus larges que dans le reste du Canada, un thème sur lequel nous revenons dans les paragraphes qui suivent.

8. DISCUSSION ET ANALYSE

Dans les pages qui suivent, nous allons aborder un certain nombre de thèmes qui nous permettent de comparer plus en profondeur les deux régimes, en commençant par la question de l'accessibilité.

8.1 La question de l'accessibilité

Tant le régime du Québec que les programmes canadiens sont des régimes d'assurance ou de remplacement du salaire qui sont financés non pas par le système fiscal ou de sécurité sociale, mais à travers des contributions versées par les employeurs et les employés. Bien que les deux régimes aient des critères d'admissibilité différents, les deux sont fondés sur la participation à la population active rémunérée et ne sont accessibles que pour les parents ayant un emploi avec des gains assurables sous ce régime. Cependant, les conditions d'admissibilité au-delà de ce minimum sont radicalement différentes : dans le régime fédéral, les parents doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures (600) au cours de la dernière année, comparativement à un niveau minimum de revenu (\$ CAN 2 000) (1245 €) pour le RQAP. En outre, en vertu de l'assurance-emploi canadien, les travailleurs indépendants ont toujours été exclus, quoique le gouvernement fédéral ait finalement proposé de les inclure en 2013, suivant ainsi le régime québécois.

En 2001, l'extension du congé parental par le gouvernement canadien à 25 semaines a négligé les demandes des groupes québécois qui souhaitent surtout étendre la couverture plutôt que la durée du congé. Beaucoup de groupes demandaient que les étudiants et les travailleurs indépendants soient couverts, ce qui est désormais possible avec le faible montant de gains d'emploi requis pour être admissible au RQAP. Les données montrent que le système québécois offre une meilleure accessibilité. En effet, plus de mères québécoises étaient admissibles à un congé parental en 2006 que ce n'était le cas pour les mères canadiennes ; en d'autres termes, en vertu de l'assurance-emploi canadienne, seulement 38 à 40 % des femmes canadiennes ont été admissibles à un congé parental (Canada, 2005). Les raisons de leur exclusion comprennent le fait de ne pas participer au marché du travail (souvent parce qu'elles assurent des soins à plein temps pour les enfants plus âgés), le travail indépendant ou le fait qu'elles ne travaillent pas le nombre requis d'heures (ce qui est souvent le cas pour les personnes à temps partiel ou à contrat) (Marshall, 2003). Réflétant en quelque sorte un sexisme persistant dans le régime canadien, le pourcentage d'admissibilité des pères ne fait pas l'objet de collecte de données de Statistique Canada et est, par conséquent, inconnu.

Tel que mentionné précédemment, un nombre croissant de travaux critiquent l'assurance-emploi canadienne en raison de sa faible couverture d'une partie de la population - surtout les femmes, les immigrants, les personnes de couleur et les jeunes travailleurs - qui ont souvent des emplois atypiques : ils peuvent par exemple avoir plusieurs employeurs au lieu d'un seul, des contrats de travail à durée limitée, et souvent à temps partiel ou de façon occasionnelle (Vosko, 2000, 2006 ; Clément, Mathieu *et al.*, 2008). Certaines études sur l'assurance parentale signalent également le fait que le nombre insuffisant d'heures de travail constitue une cause majeure d'exclusion (Bertrand et Bédard, 2002 ; Marshall, 2003). Warskett (2007) indique que seulement 33 % des Canadiens ont des contrats de travail réguliers, de sorte que plusieurs peuvent être exclus de l'assurance parentale canadienne en raison de leurs conditions de travail.

Bien que près de 80 % des étudiants canadiens à temps plein en 2005 étaient sur le marché du travail (Teachers, 2007), les étudiants sont très peu susceptibles de travailler suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations de l'assurance-emploi canadienne. Par contre, en vertu du RQAP, le critère des gains minimaux de \$ 2 000 au cours de l'année précédente est un seuil beaucoup plus facile à atteindre et permet à davantage d'étudiants d'accéder à des prestations de congé parental. Les agences subventionnaires de recherche offrent maintenant un congé parental, de même que l'allongement d'une session de la période de financement des études, mais cela ne couvre qu'un faible pourcentage d'étudiants des cycles supérieurs (www.sshrc.ca). Calder (2006, p. 116) affirme qu'un « script sexiste » est intégré dans le régime d'assurance emploi canadien et que ceci ne favorise pas l'égalité des femmes au Canada. Les données sur le RQAP pourraient permettre de voir dans quelle mesure les inégalités d'accès sont réduites dans l'avenir. Pour le moment, on sait que la participation des pères s'est accrue mais on ne dispose pas de données plus complètes sur d'autres groupes.

8.2 Questions de genre et de classe sociale

Selon Plantenga et Remery (2005), l'un des principaux déterminants de la prise de congé parental par les pères dans 30 pays européens est le niveau (élevé) des prestations perçues pendant le congé. D'ailleurs, sur ce plan, le nouveau congé de paternité français, de six mois, restera à évaluer, car il semble que les prestations n'ont pas été accrues. Or, le taux de remplacement du revenu est particulièrement important pour les familles où les pères sont les principaux soutiens de famille et pour les familles à faible revenu. Des taux de remplacement des salaires élevés, plus proches de la rémunération habituelle, permettent d'améliorer la capacité des personnes à bas revenus de se prévaloir d'une période de congé plus longue. En dépit du « supplément familial », qui fait augmenter le taux de remplacement du salaire à 80 % pour les bas revenus, une étude réalisée par Marshall (2003) a permis de constater que les personnes qui

prenaient de courts congés (retour 5 mois après l'accouchement) avaient un revenu annuel inférieur à \$ CAN 16,000 (10 000 € environ) et vivaient dans un ménage avec un revenu total de moins \$ 40,000 (25 000 €). Les revenus de la mère ont été jugés le facteur déterminant dans la détermination de la durée de la prise de congé des mères (Marshall, 2003, p. 9). Les employeurs compensent parfois le manque à gagner, mais ce n'est pas toujours le cas, surtout dans les milieux non syndiqués, ce qui joue aussi sur le parent qui prendra le congé, ou encore le membre de la famille qui peut se permettre de sacrifier une partie du revenu familial. Alors que les prestations liées à la rémunération vont toujours maintenir la stratification ou la segmentation du marché du travail, les faibles taux de remplacement des salaires renforcent les inégalités de classe jusque dans la prochaine génération.

Diverses recherches internationales ont confirmé le lien entre le taux de remplacement du salaire et l'équité entre les sexes, tout en mettant en évidence les différences de classe entre les familles qui prennent un congé et celles qui ne le font pas. Tel qu'indiqué récemment par Margaret O'Brien (2009, notre traduction) : « Les pays ayant des politiques de taux élevés de remplacement du revenu du père peuvent promouvoir l'égalité des sexes, mais peuvent en même temps renforcer les inégalités de revenus entre les groupes, puisque les transferts de fonds vont vers les familles qui ont déjà de bons revenus ». Elle fait valoir que cela augmente le risque d'une plus grande polarisation économique entre « les congés parentaux des riches et les congés parentaux des ménages pauvres » (*ibid.*) Une recherche canadienne confirme ce point ; Evans fait valoir que le système actuel de congé parental au Canada exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes, de même qu'entre les femmes se trouvant dans des situations financières différentes (Evans, 2007, p. 127).

Les données sur le congé parental montrent que la majorité des utilisateurs sont encore les femmes, malgré une participation accrue de la part des pères dans la garde d'enfants, les jeux avec l'enfant, les sports pour enfants et des activités éducatives (Doucet, 2006). Bien que l'extension du congé parental canadien à un an en 2001 ait été considérée par plusieurs comme constituant un progrès considérable en termes d'égalité en emploi, cette politique pourrait très bien renforcer davantage la division familiale traditionnelle du travail sans avoir une forte influence sur la participation des pères dans l'exercice de la parentalité, et elle aurait donc plutôt un effet négatif sur l'objectif d'égalité en emploi des femmes. Ce fut en effet une des raisons pour lesquelles la coalition québécoise sur le congé parental a appelé à un programme plus inclusif et plus souple, plutôt que simplement un congé plus long. En revanche, au Québec, le service de garde d'enfants à faible coût (\$ 7 par jour) est une mesure progressive qui a augmenté les taux d'emploi des femmes et les inscriptions de jeunes enfants en service de garde (Fortin, Godbout et Cerny, 2013).

On peut se demander pourquoi deux régimes différents continuent d'exister dans le même pays. Cela s'explique certes par l'histoire des deux zones, mais aussi par le rôle des acteurs sociaux dans le débat public et le développement de politiques familiales, comme de conciliation travail-famille, à l'échelle de l'État comme dans les entreprises.

Le partage des compétences dans l'élaboration des politiques entre les niveaux fédéral et provincial pourrait être vu comme une faiblesse structurelle qui sape les efforts des acteurs sociaux au niveau fédéral. C'est au niveau local que les parents cherchent des solutions pour la conciliation travail-famille et il y a eu quelques développements au niveau municipal dans les grandes villes à travers le pays (voir Mahon, 2009). Cependant, c'est bien le gouvernement fédéral qui détient les cordons de la bourse alors que l'essentiel de la politique sociale est gérée par les provinces. De ce fait, les acteurs sociaux sont divisés au sein des provinces et ils n'ont pas nécessairement beaucoup d'échanges entre eux, bien qu'il en existe entre les organisations syndicales et parfois entre les groupes de femmes. Un autre facteur important est l'affaiblissement des groupes sociaux et communautaires depuis les années 1990 en raison de fortes réductions du financement provenant de l'État canadien, et ce malgré le plaidoyer des groupes de femmes ainsi que de divers organismes (McKeen et Porter, 2003). La voix de ces groupes ou de ces « lobbies » se fait donc moins entendre à l'échelle canadienne.

Il faut souligner que le Québec a toujours cherché à exercer une plus grande autonomie, dans divers domaines, notamment en ce qui concerne l'emploi, la formation professionnelle, de même que la politique familiale. Comme nous l'avons mentionné plus haut, aucune autre province ne possède un régime de retraite distinct ni sa propre politique d'immigration. Pour ce qui est de la politique familiale, le plus grand contrôle du Québec sur sa politique peut être attribué en grande partie au rôle très actif que les syndicats et les groupes de femmes ont joué au fil des ans en cette matière. L'histoire de la politique familiale au Québec est dominée par les revendications et le rôle actif de ces acteurs sociaux et, comme nous l'avons montré, il est clair que la mobilisation des acteurs sociaux et la construction de diverses coalitions et organismes consultatifs sur la politique familiale ont été essentiels à l'atteinte des objectifs. Ces groupes ont demandé au gouvernement du Québec de soutenir les systèmes de garde d'enfants développés par des groupes communautaires et de femmes, et d'offrir un régime de congés parentaux meilleur que ce qui était offert à l'échelle fédérale (Tremblay, 2012a, b).

Ce rôle actif des acteurs sociaux est caractéristique du Québec, en particulier dans le contexte nord-américain (Tremblay, 2012a, 2008), mais aussi en comparaison avec de nombreux pays européens. En effet, comparant le Québec avec la France, des travaux ont permis de conclure qu'au Québec, les acteurs sociaux et les organisations « intermédiaires » ont été très actifs et se sont fait entendre sur le congé parental comme sur les services de garde des enfants (Barrère-

Maurisson et Tremblay, 2010, 2009). De plus, comme en France, et dans les pays européens du Nord, le débat sur la famille est fortement centré sur l'État et fait appel à lui comme dispensateur de services et de soutien à la famille. Ceci distingue nettement le Québec du reste du Canada et des États-Unis et permet aux entreprises de bénéficier d'un soutien important en ce qui concerne l'articulation travail-famille que doivent vivre leurs employés. En France, la participation de la société civile est peut-être un peu moins importante, quoique certains affirment que les groupes de femmes se sont bien fait entendre et que le nouveau congé de paternité allongé à 6 mois pourrait marquer un changement dans le rôle des groupes sociaux dans la transformation sociale. Ceci reste bien sûr à voir dans l'avenir.

CONCLUSION

Il est clair que les parents du Québec reçoivent un soutien public plus important pour articuler leur emploi et la garde des enfants que ce n'est le cas pour les parents du reste du Canada, et que le RQAP améliore l'accessibilité et l'égalité par rapport au régime canadien, constituant ainsi une innovation sociale majeure. Ce sont là deux avantages dont bénéficient les employeurs québécois, en plus du régime d'assurance santé universel canadien, qui améliore aussi la situation des entreprises et de la GRH au Québec, bien que certaines entreprises pourraient dire qu'elles doivent payer pour certains de ces avantages.

Le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) fait l'envie de certains employeurs et familles dans le reste du Canada. Cependant, alors qu'un changement pourrait se produire, la situation politique actuelle semble plutôt indiquer qu'il est peu probable qu'il y ait un changement significatif à court terme, du moins si le Parti conservateur reste au pouvoir au Canada (mais cela pourrait changer d'ici quelques années).

Parmi les facteurs militant contre un tel changement au Canada, on pourrait faire valoir que la politique familiale n'est pas très présente dans les débats politiques à l'échelle canadienne, alors qu'elle est toujours à l'ordre du jour au Québec. Lors des dernières élections fédérales, les plateformes des partis incluaient des projets de réforme concernant la garde d'enfants et le congé parental, mais ces questions ont été considérées comme mineures, ont été peu médiatisées et elles ont été dépassées par d'autres sujets dans les débats de la campagne électorale. En revanche, les divers partis du Québec s'intéressent à la question, proposent différentes options, mais au moins deux d'entre eux et les plus influents (Parti québécois et libéral) sont d'accord sur l'importance de maintenir les services de garde et la politique de congés parentaux.

Comment expliquer que l'on parle si peu de la politique familiale au Canada et aux États-Unis et que l'on n'envisage pas de développer de meilleurs congés parentaux ? Cela pourrait peut-être s'expliquer par le fait que le Canada ne dispose pas d'autant de femmes parlementaires (un cinquième environ) que dans certains autres pays, notamment en Scandinavie (voir Newman et Blanc, 2006). Le Québec présente une histoire marquée par un plus grand nombre de femmes parlementaires que ce n'est le cas au Parlement fédéral, dans la plupart des autres provinces et de nombreux pays industrialisés (France, par exemple), avec un sommet atteint en 2003, avec 30 % de femmes, comparativement à une moyenne provinciale de 21 % au Canada (www.cbc.ca). En outre, beaucoup de ces femmes ont exercé d'importantes responsabilités et convaincu leurs homologues masculins de soutenir les politiques familiales progressistes.

Dans le gouvernement du Parti québécois, au pouvoir de 1996 à 2003, Pauline Marois, une ancienne ministre des Finances devenue première ministre du Québec pendant 18 mois (2013-14), a proposé et défendu le nouveau régime de congé parental (adopté officiellement par un gouvernement du Parti libéral en 2003) et mis en œuvre le système de garde d'enfants (Marois, 2008).

Deuxièmement, face au défi démographique du vieillissement de la population, le Canada ne cherche pas à accroître le taux de natalité. Historiquement, les pénuries de main-d'œuvre ont été traitées au Canada grâce à la politique d'immigration et de plus en plus par le recrutement de travailleurs étrangers temporaires (bien que ce programme ait été fortement critiqué et remis en question en 2014). On peut ainsi citer le Programme des aides familiales du gouvernement fédéral, qui permet aux parents - dont beaucoup ne peuvent pas trouver ou payer la garde des enfants - d'employer une nounou étrangère pour s'occuper de leurs enfants sous la condition que la nounou doit vivre dans la maison de son employeur (<http://www.cic.gc.ca>). Le Québec a un taux d'immigration plus faible que dans le reste du Canada et l'immigration n'a jamais été un objectif principal de la politique, ce qui peut peut-être contribuer à expliquer un plus grand intérêt pour l'impact des politiques familiales sur le taux de fécondité, au-delà des effets en termes d'égalité hommes-femmes.

Troisièmement, plusieurs facteurs essentiels qui ont contribué à la création du RQAP n'existent pas dans les autres provinces. Comme nous l'avons indiqué, la politique familiale au Québec est en grande partie le résultat d'une forte mobilisation des acteurs sociaux tels que les syndicats (en particulier les Comités femmes dans les quatre plus grands syndicats), les groupes de femmes et des groupes familiaux progressistes, ainsi que d'un important débat public sur la question. Les acteurs sociaux ne se sont pas mobilisés au même degré pour le congé parental dans le reste du Canada. Newman et White (2006) font valoir que le mouvement des femmes au Québec a mis l'accent sur la politique provinciale beaucoup plus qu'ailleurs au pays. En outre, si les provinces anglophones se comparent à d'autres pays, ce n'est jamais un pays européen, mais ce sont plutôt les États-Unis. Sur ce plan, la politique de congés parentaux du Canada est alors considérée comme assez généreuse, ce qui n'est pas le cas si on la compare au Québec ou aux pays nordiques. De fait, aucune autre province ne montre quelque intérêt à assumer les responsabilités politiques du gouvernement fédéral, y compris en ce qui concerne le congé parental. De ce fait, il n'y a pas de signes annonciateurs d'une amélioration significative de la politique de congés parentaux offert par le régime d'assurance-emploi du Canada.

En conclusion, nous avons montré que c'est principalement en raison des caractéristiques plus inclusives du régime de congés parentaux au Québec que le RQAP devrait être envisagé pour les parents du reste du Canada. Le RQAP inclut plus de parents (comme les travailleurs

indépendants, les étudiants et les travailleurs à temps partiel), avec une couverture plus large et il augmente clairement le taux de participation des pères (à 4 sur 5 pères, et en moyenne 13 semaines de congé actuellement). La politique de congé parental n'est pas la seule condition nécessaire pour faciliter l'articulation travail-famille ; il faut bien sûr aussi un bon service de garde des enfants, des mesures d'aménagement du temps de travail, un temps de travail flexible, ou encore du télétravail (Tremblay, Paquet *et al.*, 2007 ; Tremblay, 2012a, b). Cependant, les politiques mises de l'avant par le Québec le distinguent déjà très nettement du reste de l'Amérique du Nord. Si certaines entreprises se sont plaintes du coût du régime de congés parentaux comme de celui des services de garde financés par l'État, les gestionnaires de ressources humaines semblent plutôt heureux d'avoir ces services à disposition des salariés de leur entreprise. De plus, les pères québécois se sont rapidement approprié cette innovation et sont aujourd'hui 80 % à prendre le congé de paternité qui leur est réservé (Tremblay et Dodeler, 2015), même si les taux de participation peuvent varier selon les secteurs (Tremblay et Genin, 2010).

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson, M.-A. (2010). Conclusion : Quel avenir pour la conciliation travail-famille ? Nouveaux enjeux, nouveaux outils, *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 15 février 2014. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/453>.
- Barrère-Maurisson, M.-A. et D.-G. Tremblay (2010). La conciliation travail-famille entre gouvernance et gouvernements : quels enjeux, quels outils ? Une introduction, *Revue Interventions économiques* [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 16 février 2014. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/396>.
- Barrère-Maurisson, M.-A. et D.-G. Tremblay (2009). La gouvernance de la conciliation travail-famille: comparaison France-Québec, Santé, société et solidarité, no 1-2008, pp. 85 à 95.
- Barton, N. (2007). Conservatives give child care report a time out, Capital News Online. Ottawa, 20: 5.
- Bernstein, S., Lippel, K. *et al.* (2001). Women and homework: The Canadian legislative framework. Status of Women Canada's Policy Research Fund. Ottawa, Université du Québec à Montréal 201.
- Bertrand, J.-F. and M. Bédard (2002). EI benefit coverage of the unemployed according to work pattern prior to unemployment, Ottawa: Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada.
- Calder, G. (2006). A pregnant pause: Federalism, equality and the maternity and parental leave debate in Canada, *Feminist Legal Studies*, vol. 14, pp. 99-118.
- 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*, vol. 22, no 2, pp. 171-222.
- Canada (2005). Employment Insurance 2004: Monitoring and Assessment report, Ottawa: The Canada Employment Insurance Commission.
- Canada (2005). Summative evaluation of EI parental benefits, Ottawa: Human Resources Development Canada.
- Canada (2007). Supporting Canadian children and families: Addressing the gap between the supply and demand for high quality child care (Report from the Ministerial Advisory Committee on the Government of Canada's Child Care Spaces Initiative), Ottawa: Human Resources and Social Development.
- Canada (2008). The Universal Child Care Plan provides spaces: New Child Care Spaces. Available at: <http://www.universalchildcare.ca/en/spaces/intro.shtml> (Accessed 21 October 2008).
- Canada, H. o. C. (2000). Public Accounts of Canada 1999-2000, Ottawa: House of Commons Canada.

- Clement, W., S. Mathieu *et al.* (forthcoming, 2008). Restructuring work in the new economy: four processes, in N. Pupo and M. Thomas (eds) *Interrogating the 'new economy': restructuring work in the 21st century*, Toronto: Broadview Press.
- Cleveland, G. (2008). Bénéfices et coûts des centres de la petite enfance du Québec, in N. Bigras and G. Cantin (eds) *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec : Recherches, réflexions et pratiques*. Québec : Presses de l'Université du Québec, pp. 27-42.
- Doucet, A. (2006). *Do men mother? Fathering, care, and domestic responsibility*, Toronto: University of Toronto Press.
- Evans, P. M. (2007). Comparative perspectives on changes to Canada's paid parental leave: Implications for class and gender, *International Journal of Social Welfare*, vol. 16, pp. 119-128.
- Fortin, P., Godbout, L. et S. St-Cerny (2013). L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux, *Revue Interventions économiques* [En ligne], 47 | 2013, mis en ligne le 13 février 2013, consulté le 15 février 2014. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1858>.
- Giroux, M.-È. (2008). La lutte pour un régime québécois d'assurance parentale. *Cahiers du CRISES*, no MS0803. Montréal, CRISES-UQAM: 124.
- Hantrais, L. et M.T. Letablier (1997). Familles et politiques familiales en Europe : les enjeux temporels. *Social Science Information*, vol. 36, no 1, p. 41-59.
- Hantrais, L. et M.T. Letablier (1996). *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Kerr, K. B. (2005). *Employment Insurance premiums: In search of a genuine rate-setting process*, Ottawa: Library of Parliament: 14.
- Lepage, F., Bérubé, G. *et al.* (1989). *Les congés parentaux au Québec : analyse de la situation actuelle*, Québec : Conseil du statut de la femme, Direction de la recherche et de l'analyse, Service juridique.
- Mahon, R. (2009, à paraître). *Of Scalar Hierarchies and Welfare Redesign: Child Care in Four Canadian Cities*, in R. Keil and R. Mahon (eds). *Leviathan undone? Towards a political economy of scale*, Vancouver: University of British Columbia.
- Marois, P. (2008). L'adoption d'une politique familiale au Québec; priorité aux centres de la petite enfance, in N. Bigras and G. Cantin (eds). *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec. Recherches, réflexions et pratiques*, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Marshall, K. (2003). *Benefiting from extended parental leave, Perspectives*, Statistics Canada, March.
- Marshall, K. (2003). *Parental leave: More time off for baby*, Canadian Social Trends, Winter (Catalogue no 11-008).
- Marshall, K. (2008). *Father's use of paid parental leave, Perspectives* Statistics Canada, June.
- McKeen, W. and A. Porter (2003). *Politics and Transformation: Welfare State Restructuring in Canada*, in W. Clement and L. F. Vosko (eds). *Changing Canada: Political economy as transformation*, Montreal: McGill-Queen's.

- Newman, J. and L. A. White (2006). *Women, politics, and public policy: The political struggles of Canadian women*, Don Mills, Ontario: Oxford University Press.
- Perusse, D. (2003) *New maternity and parental benefits, Perspectives*, Statistics Canada, March (Catalogue no 75-001-XIE), pp. 1-4.
- Porter, A. (2003). *Gendered states: Women, unemployment insurance, and the political economy of the welfare state in Canada, 1945-1997*. Toronto, University of Toronto.
- Pulkingham, J. and T. van der Gaag (2004). *Maternity/parental leave provision in Canada: we've come a long way, but there's further to go*, *Canadian Woman Studies*, vol. 23, no 3-4, pp. 116-126.
- Teachers, C. A. o. U. (2007). *Almanac of post-secondary education 2007*, Ottawa: Canadian Association of University Teachers.
- Townson, M. and K. Hayes (2007). *Women and the Employment Insurance Program*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives: 38.
- Tremblay, D.-G. (2015). *Les pères et le congé parental/ de paternité*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2014). *Quebec's Policies for Work-Family Balance: A Model for Canada?*, in: B. Fox (ed.) *Family Patterns, Gender Relations* (4th edition) Toronto: Oxford University Press.
- Tremblay, D.-G. (2014). *Infirmière : vocation, engagement et parcours de vie*. Montréal : Éditions du Remue-ménage. 153 p.
- Tremblay, D.-G. (sous la dir.) (2013). *Temporalités sociales, temps prescrits, temps institutionnalisés*. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2012a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e édition) Québec : Presses de l'Université du Québec. 406 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/conciliation-emploi-famille-temps-sociaux-edition-1803.html>.
- Tremblay, D.-G. (2012b). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*. 284 p. Québec : Presses de l'Université du Québec. <http://puq.ca/catalogue/livres/articuler-emploi-famille-1306.html>.
- Tremblay, D.-G. (sous la dir.) (2012). *Performance organisationnelle et temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 312 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/performance-organisationnelle-temps-sociaux-1195.html>.
- Tremblay, D.-G. (2009). *La gouvernance de la conciliation emploi-famille au Québec. Le rôle des acteurs*. Dans Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et Diane-Gabrielle Tremblay (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs. Québec-France*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 456 p., pp. 61-81.
- Tremblay, D.-G. (2008). *Les politiques familiales et l'articulation emploi-famille au Québec et au Canada*, in N. Bigras and G. Cantin (eds). *Les services de garde éducatifs à la petite enfance du Québec : Recherches, réflexions et pratiques*, Québec : Presses de l'Université du Québec, pp. 13-26.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et N. Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé de paternité/parental : une nouvelle réalité*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). Parental Leave: When First Hand Experience Does Not Measure Up To Perception. *International Journal of sociology and social policy*, vol. 30 (2010) issue 9/10.
- Tremblay, D.-G. et E. Mascova (2013). Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille. Montréal : Éditions du Remue-Ménage.
- Tremblay, D.-G., Paquet, R. *et al.* (2007). Work-family balancing and working time: is gender determinant?, *Global Journal of Business Research*, vol. 1, no 1, pp. 97-113.
- Vosko, L. F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto: University of Toronto Press.
- Vosko, L. F. (ed) (2006). *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*, Montréal: McGill-Queen's University Press.
- Warskett, R. (2007). The legal regulation of maternal and parental leave benefits in the context of Canadian labour market polarization, paper given at a workshop on Gender and Social Politics in an Era of Globalisation, 27-28 April 2007, Carleton University, Ottawa.