

Germain Dulac Ph.D.

PÈRES

N° 5



**Les politiques qui soutiennent les
pères dans l'exercices de leurs
responsabilités**



Montréal—2008

Table des matières

INTRODUCTION.....	3
LES PÈRES DANS LES FAMILLES HOMOPARENTALES	3
LE CONGÉ DE PATERNITÉ.....	4
LES OBSTACLES À LA PRISE DU CONGÉ PARENTAL.....	6
L'UTILISATION DU CONGÉ DE PATERNITÉ AU QUÉBEC.....	8

Introduction

Au cours des dernières décennies, diverses politiques sociales et familiales sont venues soutenir les pères dans l'exercice de leurs responsabilités parentales. De nouvelles règles de filiation sont instituées de manière à promouvoir l'égalité des personnes et des familles homoparentales. Le congé parental et récemment le congé de paternité amélioré sont pour leur part des politiques grandement appréciés par les pères.

Les pères dans les familles homoparentales

La Loi de 2002, instituant l'union civile a établi de nouvelles règles de filiation et accorde les mêmes droits et devoirs à la famille homoparentale. Aujourd'hui, on peut être un père vivant dans une famille homoparentale et les enfants peuvent maintenant grandir et s'épanouir dans une famille où il y a «*deux papas*». La famille homoparentale comprend au moins un parent homosexuel et peut prendre plusieurs formes dépendamment s'il s'agit de familles gaies ou lesbiennes et peut résulter : 1) d'une recomposition familiale avec un partenaire de même sexe à la suite de la dissolution d'une union hétérosexuelle, 2) d'une adoption par une personne ou un couple homosexuel, 3) d'un recours à l'insémination artificielle du sperme d'un géniteur inconnu (banques de sperme) pour une femme lesbienne, seule ou en couple lesbien, et enfin, 4) elle peut s'établir au moyen d'un système de coparentalité entre une femme lesbienne et un homme (généralement gai), ou (plus rarement) entre une femme hétérosexuelle et un homme gai, au moyen le plus souvent de techniques de procréation assistée (p. ex., services de gestation pour autrui).

D'une manière générale, il est difficile de dénombrer le nombre de gais qui sont parents, en partie parce que le dévoilement de l'identité homosexuelle entraîne encore des conséquences négatives, et parce que les grandes enquêtes nationales ont ignoré cette question jusqu'à récemment. Au Québec, selon le recensement de 2001, 1,325 couples de même sexe vivaient avec un enfant. Ces parents représentent respectivement 0.02% et 0.01% des conjointes et conjointe dans des familles avec enfants.

Le congé de paternité

Pour aider les parents, plusieurs pays ont mis en place des politiques familiales (modification des lois fiscales, allocations familiales, congés parentaux et garderies) dans le but de soutenir la famille. Les congés parentaux permettent aux papas de développer un lien privilégié avec le nouveau-né. Pendant longtemps, on s'est interrogé sur le fait que les hommes se prévalaient timidement de leurs droits. On sait que même en Suède, où la politique familiale date de 1974, les hommes ont été lents à se prévaloir des congés parentaux, même si ceux-ci sont bien rémunérés. On a vite compris que la réticence des pères n'était pas seulement financière. Même en Suède, où des contraintes juridiques empêchent de pénaliser le père qui prend un congé de paternité, plusieurs observateurs rapportent des réactions négatives à l'endroit de ceux qui profitent d'un tel congé. Malgré une politique d'égalité des sexes vieille de plusieurs décennies, l'objectif d'égalité n'a pas totalement été atteint. En plus, des obstacles idéologiques, des barrières structurelles perdurent et font en sorte que la rémunération des mères est toujours moindre que celle des pères. À cela il faut ajouter que les places en garderie sont limitées, et que les employeurs

résistent à la participation active des hommes à la dynamique familiale (Haas et Hwang, 1995).

Aux États-Unis, depuis l'adoption du Family and Medical Leave Act (1993), davantage de pères prennent un congé parental, d'une plus longue durée souvent, mais les changements demeurent lents à venir. Selon l'étude effectuée par la Commission américaine du FLMA (1996), 15 % des pères admissibles ont pris un congé parental. Au total, les mères représentaient la majorité des utilisateurs, et leur congé était plus long. Les pères prennent un congé de quelques jours (en moyenne 5), à même leur réserve de journées de maladie ou de façon discrétionnaire (Levine et Pittinsky, 1997). On doit se demander pourquoi les pères ont recours à ces stratégies alors que la loi américaine les protège contre d'éventuelles représailles de l'employeur.

Suite à l'instauration du congé parental avec prestations en 1990, le Conseil du statut de la femme du Québec a mené une étude empirique auprès des couples dont l'un des conjoints a utilisé le congé parental de 10 semaines avec prestations (avant la modification de la loi en 1997). Il y a 10 ans les hommes avaient peu recours au congé parental : seulement 4,2 % des utilisateurs. Le taux passe à 2,5 % chez les utilisateurs de l'époque qui avaient pris l'ensemble des 10 semaines offertes¹.

L'amendement de la Loi fédérale de l'assurance-emploi en 2001 qui prolonge les congés parentaux de 10 à 35 semaines, auxquelles 15 semaines peuvent être ajoutées pour la mère, ainsi que la réduction du nombre d'heures de travail préalables de 700 à 600 heures ont donné droit aux prestations à un plus grand

¹ Conseil du statut de la femme (1995), *On n'est pas trop de deux. Étude sur l'utilisation du congé parental*, 149p .

nombre de parents. Malgré ces changements et le désir des pères de prendre de tels congés, le nombre de congés paternels pris était encore très maigre. En effet, selon une étude de Statistique Canada (2006)², à peine 10 % des pères avait demandé des prestations, tandis que 61 % des mères l'avaient fait en 2001. De plus, les congés paternels étaient alors plus courts que ceux des mères, lesquelles restaient deux fois plus longtemps auprès de l'enfant.

Les obstacles à la prise du congé parental

On connaît désormais les principaux obstacles qui freinaient le recours aux congés parentaux paternels. En voici la liste :

Sur le plan biologique, en raison de l'allaitement, la mère est incitée à prendre congé de longueur au moins équivalente à la période d'allaitement. La politique des congés parentaux est apparue au même moment où sur le plan culturel l'allaitement était revalorisé. Comme le temps d'allaitement moyen est de 18 semaines, la mère utilise souvent le congé pour éviter le sevrage précoce du bébé.

Sur le plan de l'information, le manque ou le peu d'information au sujet des politiques et programmes de conciliation fait en sorte que les hommes sont moins nombreux que les femmes à connaître l'existence des congés parentaux ainsi que leurs droits.

Sur le plan des attitudes, les hommes perçoivent le congé parental non comme une mesure destinée à favoriser l'adaptation mutuelle des parents à l'enfant, mais comme un prolongement du congé de maternité qui répond, lui, aux besoins de santé et de repos de la mère.

Sur le plan culturel, la croyance populaire veut que le père n'ait pas les compétences nécessaires pour prendre soin de l'enfant naissant ou en très bas âge.

Sur le plan du soutien social, l'entourage (conjointe, proches et milieu de travail) est susceptible d'influencer le choix du père. L'attitude de la conjointe est un facteur déterminant dans le recours au congé parental paternel. Une forte majorité de femmes ne souhaite pas que le père prenne la totalité du congé. La mère se déclare souvent le parent le plus compétent pour

² Statistiques Canada, (2006), <http://www.statcan.ca/Daily/Français/060221/e060221a.htm>.

s'occuper des enfants et préfère que le père garde le rôle de pourvoyeur économique. Il en est de même des autres membres du réseau social du couple. Ils peuvent aussi jouer un rôle déterminant à l'égard des congés parentaux. L'attitude positive ou négative des proches et des amis est intimement liée à l'utilisation ou non du congé.

Sur le plan de l'identité masculine, pour certains hommes, le fait de prendre un congé laisse planer un doute quant à leur identité masculine, car un vrai homme n'a pas besoin de flexibilité ; il peut lui-même trouver les solutions à la conciliation travail-famille.

Sur le plan économique, les prestations qui ne couvrent pas la perte de salaire du père, font que les parents choisissent alors la meilleure solution : limiter les pertes financières en renonçant au salaire le moins élevé, généralement celui de la mère. L'impact économique de l'insuffisance des prestations parentales amène le père à renoncer au congé parental afin de réduire les pertes financières. Les délais conjugués à la perte substantielle de revenus en découragent plus d'un. Dans l'ensemble, on croit que la famille perdra trop économiquement si le père prend la totalité du congé. Cela est particulièrement vrai en situation de précarité d'emploi.

Sur le plan de la culture d'entreprise, le père appréhende l'impact négatif sur sa carrière en raison de la culture d'entreprise de l'employeur. La persistance d'une conception traditionnelle des rôles sexuels qui fait de la mère le parent principal et du père le pourvoyeur économique constitue un obstacle de taille.

Si l'on cumule le fait qu'un couple estime la mère principale responsable des soins aux enfants et que celle-ci occupe un emploi à temps partiel ou au bas de l'échelle salariale on a une somme d'éléments dissuasifs pour le père.

Nonobstant ces obstacles, il appert que toutes les personnes et les organismes qui ont participé aux consultations menées par le Conseil de la famille et de l'enfance soulignent que le congé parental est un excellent outil permettant aux pères de développer des liens précoces avec l'enfant. De plus cette politique est un outil permettant de concilier les responsabilités familiales et le travail et l'atteinte des objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'utilisation du congé de paternité au Québec

Au Québec, le congé parental avec prestations a été institué en 1990. La loi a été modifiée à plusieurs reprises, en 1997, puis avec l'amendement de la Loi fédérale de l'assurance-emploi en 2001, afin de parer aux obstacles socioculturels et financiers cités précédemment. Depuis le 1er janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs (saliés et autonomes) admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Le RQAP est un régime de remplacement du revenu : il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale, quatre types de prestations sont disponibles : des prestations de maternité, des prestations de paternité, des prestations parentales et des prestations d'adoption. Les parents doivent faire le choix entre deux options : le régime de base ou le régime particulier. En conséquence, ils décident de la durée de leur congé ainsi que du taux de remplacement de leurs revenus. Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations (généralement la mère) et il ne peut être modifié. Par conséquent, le choix effectué lie l'autre parent, et ce, même dans le cas d'une garde partagée. Il s'agit vraiment d'une décision qui lie le père et la mère après avoir déterminé lequel des deux est le principal soutien familial, qui bénéficie d'avantages professionnels et doit investir dans sa carrière. Encore aujourd'hui, les

pères doivent tout d'abord s'entendre avec leur conjointe avant de déterminer le type et la longueur du congé qu'ils prendront, puis devront «convaincre» l'employeur que leur absence du travail est normale.

Selon le régime choisi, le tableau ci-dessous indique le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

Tableau 1
Le programme québécois de prestation de l'assurance parentale (RQAP).

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70%	15	75%
Paternité	5	70%	3	75%
Parentales	7 25 (7+25=32)	70% 55%	25	75%
Adoption	12 25 (12+25=37)	70% 55%	28	75%

Les prestations de paternité sont exclusives au père et ne peuvent être partagées entre les deux parents. Le régime de base est de 5 semaines de prestations au taux de 70 %. Le régime particulier est de 3 semaines de prestations au taux de 75 %. Les prestations de paternité peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés.

Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les parents, selon une entente établie entre eux. Par ailleurs, ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents. Le régime de base : 32 semaines de prestations, dont les 7 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 %. Le régime particulier : 25 semaines de prestations au taux de 75 %. Les prestations

parentales peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés.

L'instauration d'un congé réservé aux pères est une mesure novatrice expérimentée avec succès dans plusieurs pays. Elle vise à faire évoluer les milieux de travail et à contrer les réticences face à l'exercice par les pères des responsabilités familiales. Les données fournies par le Conseil de gestion de l'assurance parentale nous montrent qu'en l'espace de cinq ans, le nombre de pères qui ont demandé un congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant a quadruplé, confirmant une véritable ruée des nouveaux papas auprès des berceaux.

Tableau 2
Nombre de nouveaux pères prestataires de l'assurance parentale par évènement pour l'année 2006.

	Maternité	Parental/mères	Paternité	Parental / père	Total
Naissance	58 046	58 *	33 271	115	
Adoption		520	175		
Total	58 046	578	33 446	115	92 185
*mauvaise codification					

Source : Conseil de gestion de l'assurance parentale, DGP, DGARES, 2006

Le tableau précédent montre que pour l'année 2006 le nombre de nouveaux prestataires s'élevait à 92 185. Au cours de l'année, 57,8% des pères (33 561) ont pris un congé. 4 639 pères seuls et 28 747 pères en couples ont reçu des prestations suite à la naissance d'un enfant alors que 78 pères seuls et 98 pères en couples en ont respectivement reçu. Ce qui est aussi significatif, c'est que plus de la moitié des nouveaux pères se sont prévalus du congé de cinq semaines non transférable à la mère et une fois sur trois, ils profitent d'une partie du congé parental.

Pendant cette année, les pères ont reçu des prestations hebdomadaires qui s'élevaient en moyenne à 507,38\$ lors de la naissance et de 575,98\$ lors de l'adoption, reflétant les écarts de revenu entre les pères adoptants et les pères de procréation. Il faut dire que les adoptants se prévalent autant du régime de base (70% à 55% de prestations) que du régime particulier (75%) des prestations. En revanche, lors de naissance le rapport est de trois (74% régime de base) pour un (26% régime particulier).

On remarque aussi que le nombre de semaines accordées se situe en moyenne autour de 4,5 semaines pour le régime de base (sur une possibilité de 5 semaines) et de 2,8 semaines pour le régime particulier (sur une possibilité de 3 semaines). Mais de manière générale on peut dire que non seulement les pères qui adoptent sont mieux nantis, mais ils sont aussi environ 8 ans plus vieux.

Malgré tous les encouragements et les mesures mises de l'avant pour aider les pères dans l'accomplissement de leurs responsabilités de parent, les congés de paternité souffrent encore de certains irritants. En effet, lorsqu'un père se prévaut du nouveau congé de paternité de 3 à 5 semaines, il cesse de cotiser à son régime de retraite et ces semaines ne sont pas comptabilisées comme du «temps travaillé». Plus tard, pour faire reconnaître ces semaines, il devra «racheter» ce temps. Pareille situation se produirait aussi dans le cas du congé d'adoption, cette fois sans distinction entre les hommes et les femmes. Autrefois, le congé de *maternité* recevait ce genre de traitement (les femmes devaient racheter ces années), mais la loi a été corrigée de façon à ne plus pénaliser les femmes qui donnaient naissance à un

enfant. Il semble donc que le législateur ait oublié d'amender la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, qui régit l'ensemble des régimes de retraite, pour tenir compte de cette situation. Cette situation soulève une question d'équité.

Un autre élément, qui cette fois ne touche que la RRQ, concerne les pères au foyer. Sachant que le Régime des rentes du Québec a été modifié pour atténuer l'impact négatif des années non cotisées par les mères demeurées au foyer en est-il de même pour les pères qui prennent un congé?

De plus en plus de pères souhaitent prendre un congé parental ou de paternité lors de la naissance de l'enfant. C'est pour eux, un moment privilégié pour resserrer les liens familiaux. Les pères qui travaillent dans un environnement flexible, qui ne leur tiendra pas rigueur de s'absenter du travail, pourront s'investir plus dans les soins du nouveau-né et y trouveront une occasion privilégiée d'apprendre à connaître leur enfant.