RECHERCHE EN BREF

Congé parental prolongé au Canada : répercussions et réactions chez les employés et les employeurs[1]

Gaby Novoa

Le congé parental a progressé au cours des 50 dernières années afin d'aider les familles canadiennes à répondre à leurs besoins en constante évolution. Le changement le plus récent est entré en vigueur en janvier 2018, la politique fédérale proposant alors une prolongation du congé parental, le faisant passer d'une durée maximale de 35 semaines à 61 semaines. Le montant total des prestations de l'assurance-emploi (AE) demeurait le même, mais les prestations pouvaient désormais être réparties sur 61 semaines afin d'offrir plus de flexibilité aux nouveaux et futurs parents.

Dans le cadre de l'étude intitulée « Réaction des employeurs canadiens et adaptation des politiques au congé parental prolongé de 61 semaines »[2] – la première à s'intéresser à la réaction des *employeurs* aux derniers changements législatifs – Rachael Pettigrew a réalisé des entrevues auprès de 46 employeurs canadiens. En présentant la perspective des employeurs, cette étude nous aide à mieux comprendre dans quels *contextes* les employés font leurs choix au moment où leur famille s'agrandit. Les entrevues portaient sur la perception qu'avaient les employeurs de la prolongation du congé, sur ses répercussions sur leurs employés et leur entreprise, ainsi que sur la manière dont la nouvelle législation avait pu influencer les politiques internes et les avantages complémentaires y étant rattachés.

1re CONSTATATION : L'utilisation du congé parental est (encore) très genrée.

Parmi les employeurs participant à l'étude qui avaient eu à gérer des congés parentaux chez leurs employés (44 sur 46), la grande majorité (85 %) affirmait qu'il était beaucoup moins fréquent pour les pères de prendre un congé que pour les mères. Et lorsque les pères prenaient un congé, c'était généralement pour de plus courtes périodes (p. ex. de quelques semaines à quelques mois).

Certains employeurs ont choisi d'offrir des avantages favorisant la conciliation travail-famille en complément à la législation fédérale, comme le télétravail, des horaires flexibles et des prestations complémentaires au congé parental. Les recherches montrent que ce sont les secteurs comptant une proportion plus élevée d'employés de sexe féminin qui sont les plus susceptibles de proposer ces avantages complémentaires[3, 4]. Parmi les employeurs de notre échantillon, ceux qui ne s'attendaient qu'à quelques congés par année étaient moins préoccupés par le coût des avantages

© Bigstock 206291740

> *Les femmes étant plus susceptibles de prendre des congés, l'option de 61 semaines pourrait perpétuer les préjugés sexistes en mettant l'accent sur l'absence prolongée des femmes au travail.*

complémentaires que ceux qui en prévoyaient un plus grand nombre, les perceptions variant en fonction de la proportion de femmes au sein de l'entreprise.

Mme Pettigrew soutient que les coûts associés à ce soutien prolongé pourraient introduire un biais contre l'embauche d'employés de sexe féminin, en particulier si celles-ci continuent à être perçues comme les principales utilisatrices du congé parental, et si ce dernier s'étire sur une plus longue période. Ce constat corrobore les recherches qui soulignent la conception féminisée du congé et le risque que cela perpétue la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail.

En 2017, la grande majorité (90 %) des personnes qui prenaient des congés au Canada étaient des femmes[5]. Au Canada, les mères prennent en moyenne 44 semaines de congé, alors que les pères (à l'exception de ceux du Québec) ne prennent que 2,4 semaines de congé[6]. La majorité des employés qui bénéficient du congé parental étant des femmes, la prolongation du congé peut en outre mettre l'accent sur leur absence prolongée du travail, ce qui risque d'entretenir les préjugés sexistes à leur endroit.

© Bigstock 324694450

Bien que le récent changement apporté à la législation fédérale offre la possibilité aux deux parents de se partager les 61 semaines de congé, les employeurs interrogés ne semblaient pas, dans l'ensemble, s'attendre à ce que la prolongation du congé parental favorise l'utilisation égale du congé entre les parents ou une plus grande utilisation du congé par les hommes.

Parmi les employeurs qui *offraient* des prestations complémentaires au congé de maternité, moins de la moitié choisissaient d'en faire autant pour le congé parental accessible aux pères. Or, les pères en emploi, les pères de même sexe ainsi que les parents adoptifs sont désavantagés par une telle disparité. En 2018, plus de 50 % des revenus des ménages chez les couples hétérosexuels au Canada provenaient du revenu des femmes[7]. M^me^ Pettigrew soutient que les politiques organisationnelles doivent suivre l'évolution de ces tendances travail-famille afin de remédier aux inégalités entre les sexes, de favoriser un meilleur partage entre les partenaires et d'accroître l'accessibilité pour tous les parents.

2e CONSTATATION : La perte financière est un frein à l'utilisation du congé prolongé

Les employeurs ont indiqué que lorsqu'on leur présentait les options de congé parental, la plupart de leurs employés estimaient que la perte financière associée aux faibles prestations de l'assurance-emploi distribuées sur une longue période était trop importante pour en valoir la peine.

Les employés admissibles peuvent toujours recourir à l'option précédente proposée par l'AE, c.-à-d. les prestations couvrant 55 % du salaire hebdomadaire moyen, le tout échelonné sur une période de 35 semaines, jusqu'à un maximum de 562 $ par semaine. Dans le cas du congé parental prolongé, les employés qui choisissent la période de congé maximale ne recevront que 33 % de leur salaire hebdomadaire jusqu'à un maximum de 337 $ par semaine[8]. Le congé prolongé n'est donc pas viable pour toutes les familles, en particulier pour les ménages à un seul revenu. C'est particulièrement le cas dans les milieux de travail qui n'offrent aucune compensation, comme des prestations complémentaires, et où les obstacles financiers sont plus susceptibles de constituer une préoccupation majeure pour les employés qui envisagent un congé prolongé (comme l'ont indiqué les employeurs interrogés). En outre, les recherches montrent que les hommes sont plus susceptibles de prendre un congé lorsqu'ils ont accès à une compensation salariale élevée[9] ou à des prestations complémentaires[10]; par conséquent, les pères sont souvent moins enclins à opter pour les prestations de l'AE échelonnées sur 61 semaines de congé.

Bien que les employeurs aient reconnu que cette prolongation n'était pas à la portée de tous, celle-ci a néanmoins été perçue comme offrant une certaine flexibilité sur le plan familial relativement à la garde des enfants. M^me^ Pettigrew fait remarquer que si l'on tient compte du coût associé aux services de garde d'enfants au fil du temps, la prolongation du congé, malgré une baisse des prestations de l'AE, demeure somme toute avantageuse (principalement pour les ménages comptant plusieurs enfants en garderie).

3e CONSTATATION : Les employeurs sont préoccupés par le remplacement et les « congés en série »

En discutant des défis et des préoccupations associés aux congés prolongés, deux thèmes principaux ont émergé : le remplacement et les « congés en série ».

Le remplacement (c'est-à-dire l'embauche d'employés pour remplacer les personnes en congé) a été cité comme une préoccupation majeure par près d'un employeur sur quatre (24 %), dont la majorité (80 %) provenaient de l'industrie pétrolière et gazière. Les employeurs affirmaient que le processus d'affichage des postes, d'entrevues et d'intégration de nouveaux employés adéquats était très exigeant, en particulier pour les remplacements à des postes supérieurs. Ces employeurs se disaient découragés par le temps et les ressources que le processus de remplacement pouvait nécessiter. Toutefois, pour les employeurs des entreprises comptant une proportion d'employés majoritairement féminine (50 % ou plus), la question du remplacement était moins préoccupante que pour ceux dont la proportion était plus faible. Quelques 6 employeurs estimaient qu'il serait facile de trouver des remplaçants.

Le deuxième thème souligné lors de la discussion sur les défis a trait aux congés consécutifs, ce que l'un des employeurs qualifiait de « congés en série ». Cela peut notamment survenir lorsqu'une employée devient enceinte d'un second enfant pendant son congé, ce qui lui donne droit à un deuxième congé. Bien que le congé qui en résulte ne soit pas entièrement couvert par les prestations de l'assurance-emploi, l'entreprise est pour sa part tenue de continuer à protéger l'emploi de cette employée. La politique en matière de congé parental prévoit qu'à la fin du congé, l'employeur devra réintégrer la salariée dans son poste habituel ou dans un poste aux responsabilités équivalentes[11]. Selon les politiques de l'employeur relativement aux avantages complémentaires, la prolongation des périodes de congé peut donc entraîner des coûts supplémentaires, ce qui contribue une fois de plus aux préoccupations évoquées précédemment concernant les préjugés et les inégalités entre les sexes.

Parmi les employeurs qui offraient des prestations complémentaires au congé de maternité, moins de la moitié choisissaient d'en faire autant pour le congé parental accessible aux pères.

4e CONSTATATION : La prolongation du congé parental offre certains avantages aux employeurs et aux employés

Bien que l'ensemble des employeurs se soient dits préoccupés par la question du remplacement, certains lui reconnaissaient néanmoins des avantages potentiels. Un employeur soulignait notamment l'intérêt de faire appel à un employé interne pour remplacer une personne en congé, afin de lui permettre de développer ses compétences et d'améliorer sa compréhension des autres rôles et responsabilités au sein de l'entreprise. Lorsque l'on recourt à des remplaçants externes, de nombreux employeurs (surtout au sein d'entreprises où la proportion de femmes est plus élevée) estimaient qu'un contrat de 18 mois serait plus attrayant pour les demandeurs d'emploi qu'un contrat de 12 mois. De plus, si l'on considère le temps nécessaire à un nouvel employé pour s'adapter à son rôle, une embauche à plus long terme pourrait également être vue comme précieuse pour l'entreprise.

En ce qui concerne les avantages offerts aux employés qui prennent un congé, les employeurs estimaient que la prolongation offrait plus de flexibilité sur le plan familial relativement à la garde des enfants. Un employeur a d'ailleurs souligné que ce n'étaient pas les employés ou les employeurs qui bénéficiaient le plus de la prolongation du congé, mais bien les enfants.

Conclusion

La politique en matière de congé parental prolongé ne garantit pas nécessairement une plus grande flexibilité pour les familles. La prolongation du congé parental pourrait avoir pour conséquence, quoiqu'involontaire, de perpétuer les préjugés sexistes, puisque les femmes continuent d'être les principales utilisatrices du congé parental. Les employeurs interrogés n'avaient encore observé aucune augmentation importante des demandes pour l'option de congé prolongé à son maximum, et exprimaient des préoccupations

© Bigstock 280799398

quant à l'accessibilité financière et au remplacement des employés. La plupart ont adapté leurs politiques afin de tenir compte des modifications apportées à la législation, mais seuls quelques employeurs ont reconnu l'importance d'adopter une approche stratégique en misant sur les politiques favorables aux familles, estimant que la prolongation du congé parental présentait plus de défis et de coûts que d'avantages.

Gaby Novoa est responsable des communications à l'Institut Vanier de la famille.

Consultez l'article « Réaction des employeurs canadiens et adaptation des politiques au congé parental prolongé de 61 semaines » de Rachael N. Pettigrew

Cet abrégé de recherche a été révisé par Rachael N. Pettigrew, Ph. D.

[1] Abrégé de recherche de l'article de Rachael N. Pettigrew, « Réaction des employeurs canadiens et adaptation des politiques au congé parental prolongé de 61 semaines » dans *Canadian Studies in Population* (numéro spécial sur les familles au Canada), L'Institut Vanier de la famille (9 avril 2020). Lien : https://bit.ly/3b1e9pr

[2] Rachael N. Pettigrew, « Réaction des employeurs canadiens et adaptation des politiques au congé parental prolongé de 61 semaines ».

[3] Sue Bond, Jeff Hyman, Juliette Summers et Sarah Wise, *Family-Friendly Working? Putting Policy into Practice*. (York : York Publishing Services, 2002).

[4] Judy Fudge, « Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance » dans Catherine Krull and Justyna Sempruch (dir.), *A Life in Balance? Reopening the Family-Work Debate* (Vancouver : UBC Press, 2011).

[5] Statistique Canada, « La fête des Pères… en chiffres » dans *Le Quotidien* (juin 2017). Lien : https://bit.ly/39Y39cx

[6] Leanne C. Findlay et Daphna E. Kohen, « Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants » dans *Tendances sociales canadiennes*, nº 11 -008-X au catalogue de Statistique Canada (30 juillet 2012). Lien : https://bit.ly/38Uonqb

[7] Dan Fox et Melissa Moyser, « Le bien-être économique des femmes au Canada » dans *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, nº 89-503-X au catalogue de Statistique Canada (16 mai 2018). Lien : https://bit.ly/2WwnMZB

[8] Gouvernement du Canada, *Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : Ce qu'offrent ces prestations* (dernière mise à jour le 17 janvier 2020). Lien : https://bit.ly/2UdoEPJ

[9] Marre Karu et Diane-Gabrielle Tremblay, « Fathers on Parental Leave: An Analysis of Rights and Take-up in 29 Countries » dans *Community, Work and Family*, vol. 21, nº 3 (3 août 2017). Lien : https://bit.ly/2xjo7UD

[10] Rachael N. Pettigrew, *Parental Leave Use by Male Employees: Corporate Culture, Managerial Attitudes and Employees' Perceptions* (thèse de doctorat, 2014). Lien : https://bit.ly/38Bhnyp

[11] Gouvernement du Canada, 2020.

© 2020 L'Institut Vanier de la famille

Comment citer ce document :
NOVOA, G. « Congé parental prolongé au Canada : répercussions et réactions chez les employés et les employeurs » dans *Recherche en bref*, L'Institut Vanier de la famille (9 avril 2020). Consulté le [date] à l'adresse [URL].