



# Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité

## Revue de la littérature

Autrices

Franziska Müller, lic. rer. soc. (responsable du projet)

Alma Ramsden, dr ès sc. écon.

INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerne

Tél +41 (0)41 226 04 26

[interface@interface-politikstudien.ch](mailto:interface@interface-politikstudien.ch)

[www.interface-politikstudien.ch/fr](http://www.interface-politikstudien.ch/fr)

Mandante

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF)

Suggestion de citation

Müller, Franziska ; Ramsden, Alma (2017) : Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité. Revue de la littérature à l'intention de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne.

Copyright

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), CH-3003 Berne

Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins commerciales – avec mention de la source et copie à la COFF

Diffusion

Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), vente des publications fédérales,

CH-3003 Berne

[www.publicationsfederales.admin.ch](http://www.publicationsfederales.admin.ch)

Numéro de commande

318.858.3f 07.18 400

Connaissances scientifiquement fondées  
sur les effets du congé parental,  
du congé maternité et du congé paternité

Revue de la littérature à l'intention de la  
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF)

Lucerne, le 17 juillet 2017

## TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
VORWORT	4
PREMESSA	5
RÉSUMÉ	6
ZUSAMMENFASSUNG	11
RIASSUNTO	16
SUMMARY	21
1 CONTEXTE	26
1.1 Objectifs	26
1.2 Questions	26
2 MÉTHODE	28
2.1 Sélection des pays	28
2.2 Méthode suivie pour la revue de la littérature	37
3 RÉSULTATS	40
3.1 Le congé parental et son utilisation	40
3.2 Effets au niveau individuel et familial	41
3.3 Effets au niveau économique	50
3.4 Effets au niveau sociétal et étatique	59
4 BILAN	71
4.1 Principales conclusions pour les trois niveaux d'effets	71
4.2 Transposition des résultats à la Suisse	74
4.3 Conclusions tirées des études au sujet d'une éventuelle analyse coûts-avantages pour la Suisse	76
A1 BIBLIOGRAPHIE	79

## AVANT-PROPOS

---

La famille n'est pas un luxe. Il s'agit d'un bien personnel, mais aussi et surtout d'un bien social et économique. Le congé parental soutient les parents afin que la famille puisse s'accomplir sous ces trois aspects. C'est une pratique qui n'a rien de nouveau, et qui fait déjà ses preuves dans de nombreux pays ; son organisation diffère au cas par cas, mais elle s'avère partout d'une grande utilité. Sur cette question, la Suisse est la lanterne rouge de l'Europe. Une politique familiale en adéquation avec les enjeux actuels contribuerait pourtant à la réussite de sa politique économique et sociale.

Le congé parental permet de mettre son activité professionnelle en pause au moment de la naissance de son enfant tout en bénéficiant d'une garantie de l'emploi. La présente revue de la littérature, commandée par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), analyse les publications les plus récentes en la matière et présente de manière détaillée les avantages du congé parental. Elle montre que celui-ci bénéficie tant aux enfants qu'aux pères et aux mères, mais présente manifestement aussi des avantages pour l'économie et la société.

Si la Suisse veut tenir son rang sur la scène internationale et compenser sa pénurie de main-d'œuvre qualifiée, elle doit investir dans une politique familiale moderne. Les femmes et les hommes veulent pouvoir répartir leurs responsabilités de manière égalitaire, tant en ce qui concerne l'activité professionnelle que les tâches familiales et domestiques.

La COFF s'investit depuis de nombreuses années en faveur d'un congé parental profitable à tous les niveaux. Elle a publié son premier modèle en 2010 et a tiré parti des connaissances apportées par la revue de la littérature pour le modifier légèrement et pour éditer la nouvelle version.

Le congé parental n'est pas une période de vacances rémunérées. C'est un investissement social, ayant des répercussions sur l'économie et sur la famille, qui va dans le bon sens.

Anja Wyden Guelpa  
Présidente de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales  
(COFF)

VORWORT

---

Familie ist kein Luxus. Familie ist ein persönliches Gut und sie ist vor allem auch ein gesellschaftliches und ein wirtschaftliches Gut. Elternzeit unterstützt die Elternschaft, damit Familie in diesem dreifachen Sinn, persönlich, sozial und ökonomisch, gelingen kann. Das ist nichts Neues und wird in vielen Ländern bereits erfolgreich praktiziert - zwar mit unterschiedlichen Regelungen, aber überall mit grossem Nutzen. Die Schweiz ist hier familienpolitisch das Schlusslicht Europas. Dabei würde eine zeitgemässe Familienpolitik eine erfolgreiche Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik unterstützen.

Unter Elternzeit wird eine zeitnah zur Geburt bezahlte Auszeit vom Erwerbsleben mit Jobgarantie verstanden. Die vorliegende, von der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) veranlasste Analyse der neueren wissenschaftlichen Literatur untersuchte umfassend den Nutzen von Elternzeit. Sie zeigt, dass von Elternzeit Kinder, Mütter und Väter gleichermaßen profitieren. Vorteile hat das Modell aber erwiesenermassen auch für Wirtschaft und Gesellschaft.

Will die Schweiz international mithalten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken, dann muss sie in eine moderne Familienpolitik investieren. Frauen und Männer wollen sowohl im Beruf als auch in der Familie und im Haushalt gleichberechtigt Verantwortung übernehmen.

Die EKFF setzt sich seit vielen Jahren für eine gewinnbringende Elternzeit ein. Das erste Modell publizierte sie 2010. Die aus der Literaturanalyse gewonnenen Erkenntnisse nimmt die EKFF zum Anlass, ihr Modell leicht zu modifizieren und neu aufzulegen.

Elternzeit ist nicht «bezahlte Ferienzeit». Elternzeit ist eine gesellschaftspolitische Investition mit volkswirtschaftlicher und familienpolitischer Wirkung in die richtige Richtung.

Anja Wyden Guelpa  
Präsidentin der Eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF)

## PREMESSA

---

La famiglia non è un lusso. È un bene non solo personale, ma anche e soprattutto un bene sociale ed economico. Il congedo parentale sostiene la genitorialità affinché la famiglia possa svilupparsi in questa triplice dimensione, ovvero personale, sociale ed economica. Non c'è niente di nuovo in tutto ciò e in molti Paesi si tratta di una realtà già ben consolidata, con regolamentazioni eterogenee, ma con un grande profitto in generale. In questo contesto, la Svizzera è il fanalino di coda in Europa. Una politica familiare al passo con i tempi contribuirebbe al successo di quelle economica e sociale.

Per «congedo parentale» s'intende un periodo di pausa dalla vita professionale susseguente alla nascita di un figlio, durante il quale il posto di lavoro resta garantito. Nella presente analisi della più recente letteratura scientifica in materia, svolta su incarico della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF), è stata esaminata approfonditamente l'utilità del congedo parentale. Ne emerge che a trarne benefici sono al contempo i bambini, le madri e i padri in egual misura. Il modello giova inoltre all'economia e alla società.

Se la Svizzera vuole tenere il passo degli altri Paesi e contrastare la carenza di personale qualificato, deve investire in una politica familiare moderna. Donne e uomini vogliono assumersi responsabilità con pari diritti sia nell'ambito professionale che nel contesto familiare e nell'economia domestica.

La COFF s'impegna già da diversi anni a favore di un congedo parentale proficuo. Dopo aver pubblicato un primo modello nel 2010, in base ai risultati dell'analisi della letteratura scientifica ha deciso di adeguarlo leggermente e riproporlo.

«Congedo parentale» non è sinonimo di «vacanze pagate». Il congedo parentale è un investimento di politica sociale con ripercussioni sull'economia nazionale e sulla politica familiare che va nella giusta direzione.

Anja Wyden Guelpa  
Presidente della Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari  
(COFF)

## RÉSUMÉ

---

### OBJECTIF ET MÉTHODOLOGIE

---

La Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) entend faire avancer la discussion sur le congé parental en Suisse au cours de la législature 2016-2019. Elle s'intéresse donc aux connaissances récentes et fondées sur des données probantes<sup>1</sup> concernant les effets du congé parental (notion incluant aussi le congé maternité et le congé paternité). Le présent document synthétise les résultats des études considérées. Les autrices ont analysé la littérature publiée depuis 2010<sup>2</sup> consacrée aux effets du congé parental dans les pays suivants : États-Unis, Canada, Allemagne, France, Autriche, Suède, Finlande, Danemark, Norvège et Islande (ces cinq derniers étant regroupés sous l'appellation de « pays nordiques »).

### MODÈLES ET UTILISATION DU CONGÉ PARENTAL

---

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) distingue trois types de congé parental : le congé maternité, le congé paternité et le congé parental proprement dit. La tendance générale qui se dessine dans la zone OCDE est de compléter le congé maternité par un congé parental dont une partie est destinée exclusivement à la mère et une partie exclusivement au père, le temps restant étant à répartir librement entre les deux. On constate au niveau européen une tendance à l'augmentation de la durée de ce congé flexible à la disposition des deux parents. Dans la plupart des pays, le taux de recours au congé parental se situe entre 80 et 100 % pour les mères. Un congé parental plus long avec un faible taux de remplacement du revenu est d'avantage utilisé entièrement par des femmes peu qualifiées. La proportion de pères qui prennent un congé parental varie beaucoup selon les pays et les modèles de congé. La mise en place de mesures d'incitation ciblées, telles que l'octroi d'un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental, se révèle être une stratégie payante. En effet, les pères ont encore rarement recours au congé parental transmissible entre les deux parents en l'absence de mesures incitatives.

### CONGÉ PARENTAL EN COMPARAISON INTERNATIONALE

---

Parmi les pays de l'OCDE, seuls quelques États des États-Unis et le Mexique proposent une offre encore plus réduite que la Suisse en matière de durée et d'aménagement du congé parental<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Par « connaissances fondées sur des données probantes », il faut comprendre des connaissances validées empiriquement et scientifiquement.

<sup>2</sup> La littérature publiée avant 2010 a fait l'objet d'une précédente publication de la COFF (COFF 2010).

<sup>3</sup> La comparaison entre pays de l'OCDE a été établie à l'aide du document « Trends in leave entitlements around childbirth » de la base de données de l'OCDE sur la famille qui n'inclut pas les cinq pays membres de l'OCDE suivants : le Chili, Israël, l'Estonie, la Lituanie et la Slovaquie.

## EFFETS DU CONGÉ PARENTAL

---

Les effets du congé parental ont été examinés au niveau individuel et familial, au niveau économique ainsi qu'au niveau sociétal et étatique.

### Effets au niveau individuel et familial

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur les individus et les familles sont les suivantes :

- Dans les semaines qui suivent la naissance, le congé parental a un effet bénéfique sur la santé psychique et l'état de satisfaction de la mère. Il permet en outre d'allonger d'allaitement.
- Le congé parental renforce l'engagement du père au sein de la famille et sa relation à l'enfant. L'effet est d'autant plus marqué que le congé est long.
- Le congé parental a un effet positif sur la santé physique des enfants de moins d'un an (baisse du nombre d'enfants ayant un faible poids de naissance, du nombre de prématurés et de la mortalité infantile)<sup>4</sup>. L'allongement de la période d'allaitement qu'il permet y contribue également. Les recherches consacrées à l'effet du congé parental sur le développement cognitif et la scolarité des enfants ou des jeunes ne permettent pas de tirer des conclusions claires. Il semble que le congé n'ait pas d'effet ou ait au mieux un effet faiblement positif (baisse du taux de décrochage scolaire, meilleurs résultats scolaires). Il est démontré qu'un engagement accru du père joue, en particulier, un rôle positif pour l'enfant.
- Les effets du congé parental sur la santé des enfants sont souvent hétérogènes. Les familles défavorisées sur le plan socio-économique et celles ayant un faible niveau de formation profitent davantage du congé parental que les familles déjà mieux loties sur le plan socio-économique et disposant d'un niveau de formation élevé.
- Le congé parental a une influence positive sur la décision individuelle de fonder une famille (niveau micro). Un taux élevé de remplacement du revenu encourage à prendre la décision d'avoir un ou plusieurs enfants.
- Les études ne fournissent que peu d'indications concernant les effets du congé parental sur la relation de couple. Aucun effet du congé parental sur le taux de divorce n'a pu être constaté.

### Effets au niveau économique

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur l'économie sont les suivantes :

<sup>4</sup> Les études n'examinent pas ces effets à court terme, mais sur une période plus longue. Elles contrôlent l'influence d'autres facteurs sur le poids de naissance, le taux de naissances prématurées et la mortalité infantile de façon à isoler les effets du congé parental.

- Un congé parental de moins de deux ans a un effet positif sur la reprise d'une activité professionnelle des mères. Cet effet est optimal lorsque le congé dure environ 28 semaines ; il diminue ensuite progressivement jusqu'à devenir négatif au-delà de deux ans. De manière générale, les mères qui disposent d'un revenu élevé retournent travailler plus rapidement que les autres. Le taux d'emploi des pères varie rarement après le congé parental. Si leur taux d'activité diminue, cela peut, comme pour les mères, avoir des répercussions négatives sur leur situation professionnelle, et notamment sur leurs revenus, en réduisant leurs perspectives de carrière.
- L'allongement progressif de la durée du congé parental a tendance à renforcer les disparités salariales entre hommes et femmes car ce sont surtout les femmes qui y ont recours et leurs perspectives de carrière se réduisent d'autant plus que le congé est long.
- L'impact du congé parental rémunéré sur la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance au travail est plutôt positif pour les entreprises. Par ailleurs, ce congé permet en général de réaliser des économies grâce à la réduction du taux de fluctuation des effectifs (notamment lorsqu'il s'agit de collaborateurs qualifiés, dont le remplacement occasionne des coûts élevés). Il est important de noter que les études réalisées en Suisse et en Allemagne ne portaient pas sur de grandes entreprises, qui peuvent plus facilement faire face à des absences, mais sur des petites et moyennes entreprises (PME).

#### Effets au niveau sociétal et étatique

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur la société et l'État sont les suivantes :

- D'un point de vue macroéconomique, le congé parental rémunéré entraîne une augmentation de la productivité du travail. Une augmentation, même faible, de la participation des mères au marché du travail permet, grâce aux recettes fiscales supplémentaires, de compenser les dépenses publiques engagées.
- Peu d'études analysent l'impact du congé parental sur le taux de fécondité global (niveau macro). Celles qui le font ne décèlent pas d'impact de ce type. On peut supposer qu'au niveau macro un certain nombre de facteurs d'influence produisent des effets différents, voire opposés.
- À court terme, le congé parental amène les pères à participer davantage aux tâches domestiques et familiales ; à ce titre, il contribue à une répartition plus égalitaire des tâches au sein de la famille. Rien ne prouve toutefois qu'il se traduise aussi à plus long terme par une répartition égalitaire de l'activité professionnelle et des tâches domestiques et familiales. Des études scandinaves montrent que l'effet égalisateur est renforcé lorsque le congé parental s'inscrit dans une politique globale d'égalité, qui comprend en particulier une offre bien développée de structures d'accueil extra-familial pour enfants.

## CONCLUSIONS EN VUE D'UN MODÈLE SUISSE DE CONGÉ PARENTAL

---

En 2010, la COFF a présenté un modèle selon lequel les parents devraient disposer, en plus des quatorze semaines de congé maternité, d'un congé parental d'une durée de 24 semaines incluant un droit individuel intransmissible à quatre semaines pour chacun des parents. Les deux parents décideraient librement de la répartition des seize semaines restantes. Comme pour le congé maternité, le taux de remplacement du revenu serait de 80 %. Quels enseignements issus de l'analyse de la littérature peut-on appliquer au contexte suisse ?

Les conclusions tirées pour les trois niveaux d'effets considérés montrent que le modèle proposé par la COFF est approprié, que ce soit du point de vue des modalités, du taux de remplacement du revenu ou de la durée.

- En accordant un congé maternité légal de quatorze semaines, la Suisse fait le strict minimum en comparaison internationale. Tous les autres pays européens proposent un congé parental au-delà de la période qui suit directement la naissance. En comparaison internationale, le modèle de la COFF est modéré. La plupart des États de l'OCDE ont instauré depuis longtemps, en plus d'un congé maternité et d'un congé paternité, un congé parental à répartir entre le père et la mère. Même si les modèles introduits ont été adaptés à plusieurs reprises au cours du temps, aucun d'eux n'a été abrogé. Le congé parental – quelles que soient les modalités concrètes du modèle – a donc fait ses preuves et démontré sa capacité à durer. Il n'y a pas de raison de penser qu'il devrait en aller autrement en Suisse.
- L'existence d'un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental s'avère efficace pour inciter les pères en particulier à prendre un congé parental. Ils sont plus de 80 % à y avoir recours en Suède, en Islande et en Norvège (trois pays qui disposent depuis longtemps d'un modèle accordant aux pères un droit individuel)<sup>5</sup>. Ce constat plaide en faveur de l'instauration en Suisse d'un modèle accordant aux pères un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental. Les quatre semaines prévues semblent toutefois correspondre à la limite la plus basse. En effet, de nombreuses études indiquent que l'engagement familial à long terme des pères est d'autant plus grand que la durée de leur droit intransmissible est longue.
- Un taux de remplacement du revenu élevé de 80 %, tel que le prévoit le modèle de la COFF, est important. Il constitue, en particulier pour les pères, une incitation forte à avoir recours au congé parental (notamment parce que le revenu des pères est en général plus élevé et que les familles en dépendent).
- En ce qui concerne la durée du congé parental, le modèle de la COFF prévoit une durée inférieure à l'« optimum » économique de 28 semaines avec lequel les effets positifs du congé parental sur l'activité professionnelle des femmes sont les plus marqués. La COFF pourrait donc envisager un congé parental d'une durée légèrement plus longue.
- L'opportunité de conférer un droit individuel à la mère avant l'accouchement devrait être examinée. Contrairement à la situation de nombreux pays de l'OCDE, le système

<sup>5</sup> Un tel modèle existe depuis plus de vingt ans en Suède et en Norvège et depuis plus de dix ans en Islande (OCDE 2016b).

suisse ne reconnaît pas aux futures mères le droit à un congé maternité avant l'accouchement. Or, plusieurs études ont montré que les difficultés physiques et psychiques pendant la grossesse, notamment le stress, ont des répercussions négatives sur la mère et l'enfant.

- Les modèles des autres pays ont connu des évolutions qui présentent aussi de l'intérêt pour le modèle suisse : on peut notamment mentionner la possibilité offerte aux parents de travailler à temps partiel pendant le congé parental sans toutefois perdre le droit à ce congé.

#### REMARQUES CONCERNANT LES ANALYSES COÛTS-AVANTAGES POUR LA SUISSE

---

Seules quelques études portant sur les effets du congé parental ont choisi pour méthode une analyse coûts-avantages (Thomsen et al. 2010 ; Prognos 2010a et 2010b). L'étude ex ante de Thomsen et al. 2010, qui porte sur plusieurs pays, examine les coûts et les avantages de l'instauration d'un congé maternité rémunéré de 18 ou 20 semaines pour les employés, les employeurs, le budget de l'État et la société dans son ensemble. Les coûts ont été évalués de manière quantitative et les avantages de manière qualitative. Les deux études de Prognos analysent les coûts et les avantages de l'instauration du congé parental au niveau des entreprises pour l'Allemagne et pour la Suisse.

Même si elles ne constituent pas des analyses coûts-avantages au sens strict, de nombreuses études contiennent néanmoins des éléments qui vont dans ce sens, par exemple parce qu'elles examinent l'effet du taux de fluctuation des effectifs sur les coûts d'exploitation des entreprises ou parce qu'elles présentent, de manière qualitative, les effets du congé parental à un niveau particulier, notamment sur la santé des mères. Ces études pourraient être utilisées pour procéder à des estimations coûts-avantages au niveau des entreprises ou de l'État.

L'analyse coûts-avantages d'un certain modèle de congé parental, au niveau individuel et familial, économique, sociétal et étatique, ne serait réalisable qu'au prix de grands efforts et à l'aide de nombreuses hypothèses. Il faudrait en outre définir avec précision le modèle à analyser, car les coûts et les avantages dépendent grandement des détails du modèle. Comme les modèles reposeraient en grande partie sur des hypothèses et que les avantages sont difficiles à quantifier, une analyse coûts-avantages ne paraît pas réalisable dans de bonnes conditions.

## ZUSAMMENFASSUNG

---

### ZIELSETZUNG UND VORGEHEN BEI DER ANALYSE

---

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (EKFF) will für die Legislatur 2016 bis 2019 die Diskussion über Elternzeit in der Schweiz weiter vorantreiben. Dabei interessiert sie sich für die aktuellsten evidenzbasierten Erkenntnisse zu verschiedenen Wirkungen von Elternzeit (inkl. Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub).<sup>6</sup> Das vorliegende Mandat liefert diese Grundlagen anhand einer umfassenden Literaturanalyse. In die Analyse einbezogen wird die seit dem Jahr 2010 publizierte Literatur<sup>7</sup> über die Auswirkungen von Elternzeit in folgenden Ländern: USA, Kanada, Deutschland, Frankreich, Österreich, Schweden, Finnland, Dänemark, Norwegen und Island (letztere fünf zusammengefasst unter „nordische Länder“).

### ELTERNZEITMODELLE UND DEREN INANSPRUCHNAHME

---

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) unterscheidet zwischen drei Elternzeitmodellen: Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit. Die allgemeine Tendenz im OECD-Raum geht dahin, den Mutterschaftsurlaub durch eine Elternzeit zu ergänzen, bei welcher ein Teil exklusiv für die Mutter und ein Teil exklusiv für den Vater bestimmt ist, und die verbleibende Zeit frei zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden kann. Auf europäischer Ebene geht der Trend hin zu einer Erhöhung dieser flexiblen Elternzeit für beide Elternteile. Die Rate der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Mütter liegt in den meisten Ländern zwischen 80 und 100 Prozent. Handelt es sich um eine eher längere Elternzeit mit tiefer Erwerbsersatzquote, wird sie vermehrt von gering qualifizierten Frauen vollumfänglich in Anspruch genommen. Von den Vätern wird Elternzeit je nach Land und Elternzeitmodell unterschiedlich häufig in Anspruch genommen. Anreize für Väter, Elternzeit zu beziehen, wie zum Beispiel einen individuellen exklusiven Anspruch auf einen Teil der Elternzeit, erweisen sich dabei als wirksam. Die Beanspruchung des gemeinsam zur Verfügung stehenden Anteils der Elternzeit durch die Väter erfolgt in einem Modell ohne Anreize noch eher in geringem Ausmass.

### ELTERNZEIT IM LÄNDERVERGLEICH

---

Die Schweiz steht im Vergleich mit den anderen 30 OECD Ländern bezüglich Umfang und Ausgestaltung von Elternzeit an drittletzter Stelle. Nur einzelne Staaten der USA und Mexiko haben ein noch geringeres Angebot.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> Unter dem Begriff „evidenzbasierte Erkenntnisse“ verstehen wir wissenschaftliche empirisch belegte Erkenntnisse.

<sup>7</sup> Die Literatur vor 2010 wurde schon in einer früheren Publikation der EKFF aufgearbeitet (EKFF, 2010).

<sup>8</sup> Für den Vergleich mit den OECD-Ländern wurde die Tabelle „Trends in leave entitlements around childbirth“ der OECD-Family Database verwendet. In dieser Tabelle *nicht* enthalten sind folgende fünf OECD-Länder: Chile, Israel, Estland, Lettland, Slowenien.

## AUSWIRKUNGEN VON ELTERNZEIT

---

Die Auswirkungen von Elternzeit wurden auf individueller/familiärer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher/staatlicher Ebene untersucht.

### Individuelle und familiäre Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der individuellen und familiären Ebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In der ersten Zeit nach der Geburt führt die Elternzeit zu einer Verbesserung der psychischen Gesundheit der Mütter und zu einer höheren Lebenszufriedenheit. Die Elternzeit führt zudem zu einer Ausdehnung der Stillzeit.
- Elternzeit führt zu einem grösseren familiären Engagement der Väter und einer Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Längerfristig wirksam sind diese Effekte insbesondere ab einer längeren Bezugsdauer.
- Elternzeit hat eine positive Auswirkung auf die physische Gesundheit von Kindern im ersten Geburtsjahr (Verminderung von tiefem Geburtsgewicht, Frühgeburten und Kindersterblichkeit).<sup>9</sup> Dazu trägt auch die dank der Elternzeit verlängerte Stillzeit bei. Ergebnisse bezüglich der Auswirkungen auf die längerfristige kognitive Entwicklung und die Bildungsverläufe der Kinder/Jugendlichen sind nicht eindeutig und zeigen entweder keine oder schwach positive Effekte auf (weniger hohe Schulabbruchquote, bessere schulische Leistungen). Ein positiver Zusammenhang wird insbesondere bei einem stärkeren Engagement der Väter nachgewiesen.
- Effekte von Elternzeit auf die Gesundheit der Kinder sind oft heterogen. Sozioökonomisch weniger privilegierte Familien und Familien mit tiefer Bildung profitieren mehr von Elternzeit als sozioökonomisch besser gestellte Familien und Familien mit hohem Bildungsabschluss.
- Elternzeit hat einen positiven Einfluss auf individuelle Entscheide zur Familiengründung (Mikroebene). Hohe Erwerbsersatzquoten fördern den Entscheid für ein Kind oder mehrere Kinder.
- Nur wenige Hinweise sind in den Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit auf die Paarbeziehung zu finden. Dabei konnten keine Effekte von Elternzeit auf Scheidungen nachgewiesen werden.

### Wirtschaftliche Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen von Elternzeitmodellen auf der wirtschaftlichen Ebene sind:

- Elternzeit mit einer Dauer unter zwei Jahren hat einen positiven Effekt auf die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der Mütter. Dieser positive Effekt erreicht sein

<sup>9</sup> Die Studien untersuchen diese Auswirkungen nicht kurzfristig, sondern über einen längeren Zeitraum. Sie kontrollieren für andere Einflussfaktoren, welche Auswirkungen auf das Geburtsgewicht, die Rate der Frühgeburten und die Kindersterblichkeit haben können und isolieren somit den Effekt von Elternzeit auf diese Wirkungsdimensionen.

Maximum bei einer Dauer von zirka 28 Wochen, danach verringert er sich mit zunehmender Länge des Urlaubs und wird nach einer Dauer von zwei Jahren negativ. Frauen mit höheren Einkommen kehren in der Regel früher an den Arbeitsplatz zurück als Frauen mit tieferen Einkommen. Väter verändern ihren Beschäftigungsgrad kaum aufgrund von Elternzeit. Tun sie es doch, kann sich dies wie bei den Müttern aufgrund verminderter Karrierechancen negativ auf die Erwerbssituation, beispielsweise das Einkommen, auswirken.

- Die sukzessive Erhöhung der Länge der Elternzeit erhöht die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen tendenziell, da Elternzeit in einem viel grösseren Umfang von den Müttern in Anspruch genommen wird und dies bei längerer Elternzeit zu einer Verminderung der Karrierechancen führt.
- Bezahlte Elternzeit hat einen eher positiven Effekt auf Produktivität, Umsatz und Arbeitsplatzmoral in Unternehmen. Sie führt in der Tendenz zu Kosteneinsparungen aufgrund geringerer Fluktuation von Mitarbeitenden (insbesondere dann, wenn es sich um gut qualifizierte Mitarbeitende handelt und daher die Neubesetzung der Stelle mit einem erhöhten Aufwand verbunden ist). Es gilt, zu beachten, dass Studien aus der Schweiz und aus Deutschland nicht für grosse Unternehmen – welche mit Ausfällen leichter umgehen können – durchgeführt wurden, sondern für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU).

#### Gesellschaftliche und staatliche Wirkungsebene

Die zentralen Ergebnisse auf gesellschaftlicher/staatlicher Wirkungsebene lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die volkswirtschaftliche Arbeitsproduktivität wird durch bezahlte Elternzeit erhöht. Die Ausgaben des Staates lassen sich bereits bei einer geringen Erhöhung der Erwerbstätigkeit der Mütter dank höheren Steuererträgen kompensieren.
- Den Einfluss von Elternzeit auf die aggregierte Geburtenrate (Makroebene) analysieren wenige Studien. In diesen findet sich keinen Effekt von Elternzeit auf die aggregierte Geburtenrate. Es ist zu vermuten, dass auf der Makroebene verschiedene Einflussfaktoren eine Rolle spielen, die unterschiedliche und gegensätzliche Wirkungen hervorbringen.
- Elternzeit führt kurzfristig zu einer grösseren Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit und somit zu einer egalitäreren Aufgabenteilung innerhalb der Familie. Es liegt noch keine Evidenz vor, dass Elternzeit auch längerfristig zu einer egalitären Aufteilung der Familien-, Haus- und Erwerbsarbeit führt. Der Egalisierungseffekt wird gemäss skandinavischen Studien verstärkt, wenn Elternzeit Teil einer umfassenden Gleichstellungspolitik ist, zu welcher insbesondere auch ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot gehört.

#### FOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EIN SCHWEIZER ELTERNZEIT-MODELL

Die EKFF erarbeitete im Jahr 2010 ein Elternzeit-Modell, in dem die Eltern über 24 Wochen Elternzeit, zusätzlich zu den 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, verfügen sollen, von denen je vier Wochen einem individuellen Anspruch von Mutter und Vater entsprechen.

Bei den restlichen 16 Wochen besteht die Wahlfreiheit, wer von beiden die entsprechende Elternzeit beziehen will. Die Erwerbsersatzquote soll wie bei der Mutterschaftsversicherung 80 Prozent betragen. Welche Schlussfolgerungen können aufgrund der Erkenntnisse aus der Literaturanalyse für den schweizerischen Kontext gezogen werden?

Die Erkenntnisse auf den drei Wirkungsebenen – Individuum/Familie, Wirtschaft, Staat/Gesellschaft – zeigen, dass der Modellvorschlag der EKFF hinsichtlich der Ausgestaltung, Erwerbsersatzquote und Länge angemessen ist:

- Mit einem gesetzlichen Mutterschutz von 14 Wochen erfüllt die Schweiz im internationalen Vergleich die absolute Minimalforderung. Kein anderes Land in Europa verzichtet auf das Angebot einer Elternzeit über die Zeit um die Geburt hinaus. Das EKFF-Modell ist im internationalen Vergleich moderat ausgestaltet. Elternzeit, die sich Mütter und Väter aufteilen, hat sich in den meisten OECD-Ländern – zusätzlich zu einem Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub - längst etabliert. Verschiedentlich wurden die eingeführten Modelle über die Zeit adaptiert; in keinem dieser Länder kam es aber zu einer Aufhebung der einst eingeführten Massnahme. Dies zeigt, dass sich Elternzeit grundsätzlich – so unterschiedlich die Modelle konkret auch ausgestaltet sind – bewährt und zeugt von Nachhaltigkeit. Es ist anzunehmen, dass dies auch in der Schweiz der Fall sein wird.
- Der individuelle, nicht übertragbare Anspruch auf Elternzeit, erweist sich insbesondere für Väter als wirksamen Anreiz für die Inanspruchnahme von Elternzeit. So liegt die Rate der Inanspruchnahme in Schweden, Island und Norwegen (alle drei Länder verfügen seit langem über ein Modell mit individuellem Anspruch für die Väter)<sup>10</sup> bei über 80 Prozent. Dies spricht für ein Schweizer Modell mit einem individuellen, exklusiven Anspruch auf Elternzeit für Väter. Vier Wochen scheinen dabei jedoch die unterste Grenze, da viele Studien darauf hinweisen, dass das längerfristige familiäre Engagement mit zunehmender Länge dieses exklusiven Anteils der Elternzeit für die Väter zunimmt.
- Eine hohe Erwerbsersatzquote von 80 Prozent, wie im EKFF-Modell vorgesehen, ist wichtig. Insbesondere für Väter bietet sie einen starken Anreiz, Elternzeit auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen (u. a. da die Einkommen der Väter in der Regel höher und die Familien auf diese Einkommen angewiesen sind).
- Das EKFF-Modell liegt bezüglich Dauer der Elternzeit unter dem wirtschaftlichen „Optimum“ von 28 Wochen. Bei dieser Länge der Elternzeit erreichen die positiven Effekte auf die Erwerbstätigkeit der Frauen ihren Höhepunkt. Somit könnte die EKFF eine Elternzeit mit einer etwas längeren Dauer anvisieren.
- Es gilt zu prüfen, ob ein individueller Anspruch für die Mutter vor der Niederkunft zweckmässig ist. Im Gegensatz zu vielen OECD-Ländern haben im Schweizer System Mütter keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub vor der Niederkunft. Inzwischen

<sup>10</sup> Schweden und Norwegen verfügen seit über 20 Jahren und Island seit über zehn Jahren über ein Modell mit individuellem Anspruch für Väter (OECD 2016b).

weiss man durch eine Vielzahl von Studien, dass sich körperliche und psychische Belastungen wie Stress während der Schwangerschaft negativ auf Mutter und Kind auswirken.

- Die Elternzeitmodelle anderer Länder zeigen zudem Entwicklungen auf, welche auch für ein Schweizer Modell von Interesse sind: Zu erwähnen ist insbesondere die Möglichkeit für Mütter und Väter während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten, ohne dabei den Anspruch auf Elternzeit zu verlieren.

#### HINWEISE BEZÜGLICH KOSTEN-NUTZEN-ANALYSEN FÜR DIE SCHWEIZ

---

Es gibt nur wenige Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit, die eine Kosten-Nutzen-Analyse als Methode wählen (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a und 2010b). Thomsen et al. 2010 untersucht in einer Ex-ante Studie die Kosten und den Nutzen der Einführung eines voll bezahlten Mutterschaftsurlaubes von 18 Wochen und 20 Wochen auf Arbeitnehmende, Arbeitgeber, staatliche Budgets und die Gesellschaft insgesamt. Es werden mehrere Länder untersucht. Die Kosten werden quantitativ und der resultierende Nutzen qualitativ erfasst. Kosten-Nutzen-Analysen zur Einführung von Elternzeit auf betriebswirtschaftlicher Ebene hat Prognos 2010a, 2010b für Deutschland und die Schweiz durchgeführt.

Viele Studien sind keine Kosten-Nutzen-Analysen im eigentlichen Sinn, sondern weisen Ansätze von Kosten-Nutzen-Analysen auf, indem sie beispielsweise die Effekte von Mitarbeiterfluktuationen auf die Kosten von Unternehmen untersuchen oder die Wirkungen auf einer bestimmten Ebene, beispielsweise der Gesundheit der Mutter, qualitativ ausweisen. Diese Studien könnten genutzt werden, um Kosten-Nutzen-Schätzungen auf Ebene von Unternehmen oder vom Staat vorzunehmen.

Eine Kosten-Nutzen-Analyse eines bestimmten Elternzeitmodells wäre auf der individuellen/familiären, der wirtschaftlichen und der gesellschaftlichen/staatlichen Ebene nur unter grossem Aufwand und vielen Annahmen und Hypothesen zu realisieren. Zudem müsste das zu analysierende Modell genau spezifiziert werden, da die Kosten und der Nutzen stark von der Ausgestaltung des Modells abhängen. Die Abhängigkeit von Annahmen und Hypothesen, die einem Modell zugrunde liegen würden, sowie die Schwierigkeit, den Nutzen zu quantifizieren, sprechen gegen eine Kosten-Nutzen-Analyse.

## RIASSUNTO

---

### OBIETTIVI E PROCEDIMENTO DELL'ANALISI

---

La Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF) intende portare avanti anche nella legislatura 2016–2019 la discussione sul congedo parentale in Svizzera. Di conseguenza, si interessa alle più recenti conoscenze scientifiche<sup>11</sup> sui diversi effetti del congedo parentale (compresi il congedo di maternità e quello di paternità). Il presente mandato mira a fornire queste basi grazie a un'ampia analisi della letteratura specializzata in materia. L'analisi comprende la letteratura pubblicata dal 2010<sup>12</sup> in merito agli effetti del congedo parentale nei seguenti Paesi: Stati Uniti, Canada, Germania, Francia, Austria, Svezia, Finlandia, Danimarca, Norvegia e Islanda (gli ultimi cinque sono riuniti sotto la denominazione «Paesi nordici»).

### MODELLI DI CONGEDO PARENTALE E RELATIVA FRUIZIONE

---

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) distingue tre modelli di congedo parentale: il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale propriamente detto. La tendenza generale nell'area OCSE è di completare il congedo di maternità con un congedo parentale, che prevede un periodo fruibile esclusivamente dalla madre e uno fruibile esclusivamente dal padre, mentre il periodo rimanente può essere liberamente ripartito fra i due genitori. A livello europeo, vi è una propensione per l'aumento di questo congedo parentale flessibile, a disposizione di entrambi i genitori. Nella maggior parte dei Paesi, il tasso di fruizione del congedo parentale da parte delle madri si attesta fra l'80 e il 100 per cento. I congedi parentali più lunghi con un basso tasso di sostituzione del reddito vengono più spesso utilizzati per intero dalle donne scarsamente qualificate. Dal canto loro, i padri usufruiscono del congedo parentale in misura diversa a seconda del Paese e del modello di congedo parentale in questione. Le proposte volte a incentivare i padri a beneficiare del congedo parentale, come per esempio un diritto individuale esclusivo a una parte del congedo, risultano efficaci. Nei modelli senza incentivi, infatti, i padri usufruiscono ancora in misura piuttosto limitata della parte del congedo parentale a disposizione di entrambi i genitori.

<sup>11</sup> Con l'espressione «conoscenze scientifiche» si intendono conoscenze comprovate scientificamente sulla base di dati empirici.

<sup>12</sup> La letteratura pubblicata prima del 2010 è già stata trattata in una precedente pubblicazione della COFF (EKFF 2010).

## IL CONGEDO PARENTALE NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

---

Rispetto ai Paesi membri dell'OCSE, la Svizzera si posiziona al terzultimo posto per quanto riguarda l'estensione e l'impostazione del congedo parentale<sup>13</sup>. Solo alcuni Stati degli Stati Uniti e il Messico hanno un'offerta ancora più limitata.

## EFFETTI DEL CONGEDO PARENTALE

---

Gli effetti del congedo parentale sono stati esaminati a livello individuale e familiare, a livello economico nonché a livello sociale e statale.

Effetti a livello individuale e familiare

I risultati principali in merito agli effetti dei modelli di congedo parentale sul piano individuale e familiare si possono riassumere come segue.

- Nei primi tempi dopo il parto, il congedo parentale migliora la salute psichica delle madri e accresce la soddisfazione per la propria vita. Inoltre, induce a prolungare il periodo dell'allattamento.
- Il congedo parentale permette un maggiore coinvolgimento familiare dei padri e un rafforzamento del legame padre-figlio. Tali effetti sono tanto più efficaci sul lungo periodo quanto più aumenta la durata di fruizione.
- Il congedo parentale ha effetti positivi sulla salute fisica dei bambini nel primo anno di vita (diminuzione del numero di neonati con un basso peso alla nascita, delle nascite premature e della mortalità infantile)<sup>14</sup>, anche grazie al prolungamento del periodo di allattamento conseguente al congedo parentale. I risultati inerenti agli effetti sullo sviluppo cognitivo nel lungo periodo e sui percorsi formativi dei bambini e dei giovani non sono univoci ed evidenziano impatti positivi molto modesti, se non nulli (tasso di abbandono scolastico leggermente più basso, prestazioni scolastiche migliori). Si constata un impatto positivo soprattutto laddove il coinvolgimento dei padri è particolarmente significativo.
- Gli effetti del congedo parentale sulla salute dei bambini sono spesso eterogenei. Le famiglie meno privilegiate dal punto di vista socioeconomico e quelle con un basso grado d'istruzione si avvalgono maggiormente del congedo parentale rispetto alle famiglie con una posizione socioeconomica migliore e a quelle con un livello d'istruzione elevato.

<sup>13</sup> Il confronto tra i Paesi OCSE è stato realizzato grazie al documento «Trends in leave entitlements around childbirth» della banca dati OCSE sulla famiglia. Esso non comprende i cinque seguenti Paesi membri dell'OCSE: Cile, Israele, Estonia, Lituania e Slovenia.

<sup>14</sup> Gli studi non analizzano questi effetti sul breve periodo, ma si concentrano su un arco di tempo più lungo. Esaminando gli effetti di altri fattori sul peso alla nascita, sul tasso di nascite premature e sulla mortalità infantile, si riesce a isolare l'effetto del congedo parentale su queste dimensioni di efficacia.

- Il congedo parentale ha un'influenza positiva sulle decisioni individuali inerenti alla fondazione di una famiglia. Tassi di sostituzione del reddito elevati favoriscono la decisione di avere uno o più figli.
- Negli studi si trovano solo pochi riferimenti agli effetti del congedo parentale sulle relazioni di coppia; in questo contesto non è stato possibile attestare l'impatto del congedo parentale sui divorzi.

#### Effetti a livello economico

I risultati principali in merito agli effetti dei vari modelli di congedo parentale a livello economico sono esposti di seguito.

- Il congedo parentale con una durata inferiore ai due anni ha un effetto positivo sulla ripresa di un'attività professionale da parte delle madri. Tale effetto raggiunge l'apice con un congedo di circa 28 settimane; successivamente diminuisce con l'aumentare della durata del congedo, fino a diventare negativo dopo i due anni. Di regola, le donne con un reddito elevato tornano al lavoro prima delle altre. Raramente i padri riducono il loro grado d'occupazione in seguito al congedo parentale. In ogni caso, quelli che scelgono di farlo potrebbero subire conseguenze negative riguardo alla propria situazione professionale, ad esempio in termini di reddito, a causa delle minori opportunità di carriera, come avviene anche per le madri.
- Il graduale aumento della durata del congedo parentale tende ad accrescere la disparità salariale fra uomini e donne, poiché il congedo parentale viene utilizzato in misura nettamente maggiore dalle donne e la sua durata è inversamente proporzionale alle opportunità di carriera.
- Il congedo parentale retribuito ha un effetto piuttosto positivo sulla produttività, sul fatturato e sul clima lavorativo nelle imprese. Esso genera tendenzialmente risparmi grazie a una fluttuazione dei collaboratori più contenuta (in particolare quando si tratta di collaboratori qualificati, il cui posto è quindi particolarmente dispendioso da rioccupare). Bisogna tuttavia sottolineare che gli studi condotti in Svizzera e in Germania non vertevano sulle grandi imprese, che riescono a far fronte alle assenze con più facilità, bensì sulle piccole e medie imprese (PMI).

#### Effetti a livello sociale e statale

I risultati principali in merito agli effetti a livello sociale e statale si possono riassumere come segue.

- Il congedo parentale retribuito accresce la produttività del lavoro dell'economia nazionale. Il costo per lo Stato si può compensare già a fronte di un aumento contenuto dell'attività professionale delle madri, grazie al maggiore gettito fiscale.
- I pochi studi che prendono in esame l'influsso del congedo parentale sul tasso di natalità aggregato (livello nazionale) non individuano alcuna correlazione in tal senso. Si può supporre che i fattori in gioco a questo livello siano molteplici e generino effetti diversi e contrastanti.

- Nel breve periodo, il congedo parentale porta a una maggiore partecipazione dei padri al lavoro domestico e ai compiti familiari e quindi a una ripartizione dei ruoli più paritaria all'interno della famiglia. Non vi sono ancora prove che il congedo parentale porti a un'equa suddivisione del lavoro domestico, dei compiti familiari e dell'attività professionale anche nel lungo periodo. Secondo studi scandinavi, l'effetto "egualizzante" si rafforza quando il congedo parentale è parte di una politica delle pari opportunità ad ampio raggio, che comprende in particolare anche un'offerta di servizi per la custodia di bambini ben sviluppata.

## CONCLUSIONI IN VISTA DI UN MODELLO DI CONGEDO PARENTALE SVIZZERO

---

Nel 2010 la COFF ha elaborato un modello di congedo parentale in base al quale i genitori, oltre alle 14 settimane di congedo di maternità, dovrebbero disporre di 24 settimane di congedo parentale, con un diritto individuale della madre e del padre di quattro settimane ciascuno. Per quanto riguarda le restanti 16 settimane, i genitori potrebbero scegliere liberamente chi dei due prenda il congedo. Il tasso di sostituzione del reddito dovrebbe essere dell'80 per cento, come nel caso dell'assicurazione per la maternità. Sulla base delle conoscenze acquisite con l'analisi della letteratura in materia, quali conclusioni possono essere tratte per il contesto svizzero?

I risultati relativi ai tre livelli di effetti (individuo/famiglia, economia e Stato/società) indicano che il modello proposto dalla COFF è adeguato per quanto concerne organizzazione, tasso di sostituzione del reddito e durata.

- Rispetto al contesto internazionale, la Svizzera soddisfa il requisito minimo assoluto con una protezione della maternità di 14 settimane per legge. Tutti gli altri Paesi europei offrono un congedo parentale oltre al periodo previsto per il parto. Nel confronto internazionale, il modello COFF risulta moderato. La maggior parte dei Paesi dell'OCSE ha istituito da tempo un congedo parentale da ripartire fra la madre e il padre, in aggiunta al congedo di maternità e a quello di paternità. Con il passare del tempo i modelli introdotti sono stati adattati varie volte; tuttavia in nessuno di questi Paesi si è giunti ad abolirli. Ciò indica che il congedo parentale, per quanto i modelli siano diversi nella loro impostazione pratica, ha dato buoni risultati e si è dimostrato durevole. Si può quindi presumere che sarà così anche in Svizzera.
- Il diritto individuale e non trasferibile al congedo parentale risulta essere, soprattutto per i padri, un incentivo efficace per la fruizione dello stesso. In Svezia, Islanda e Norvegia (tutti Paesi che dispongono da tempo di un modello che prevede un diritto individuale per i padri)<sup>15</sup>, infatti, il tasso di fruizione si attesta sopra all'80 per cento. Questo è un argomento a favore di un modello svizzero con un diritto di fruizione individuale ed esclusivo per i padri. Tuttavia quattro settimane sembrano essere il limite minimo, dal momento che secondo molti studi il coinvolgimento familiare dei padri sul lungo periodo aumenta con l'aumentare della durata di questa parte di congedo parentale a loro uso esclusivo.

<sup>15</sup> Svezia e Norvegia dispongono di un modello con diritto di fruizione esclusivo per i padri da più di vent'anni, mentre l'Islanda ne è dotata da oltre dieci anni (OECD 2016b).

- È importante un elevato tasso di sostituzione del reddito, pari all'80 per cento, come previsto nel modello della COFF. In particolare per i padri, esso rappresenta un notevole incentivo a usufruire realmente del congedo parentale (anche perché normalmente il reddito dei padri è maggiore e le famiglie dipendono da esso).
- Per quanto riguarda la durata del congedo parentale, il modello COFF si colloca al di sotto delle 28 settimane ottimali dal punto di vista economico, durata che permette di raggiungere l'apice degli effetti positivi sull'attività professionale delle donne. La COFF potrebbe quindi puntare a un congedo un po' più lungo.
- Occorre verificare se sia opportuno prevedere un diritto individuale per la madre prima del parto. Diversamente da molti Paesi dell'OCSE, nel sistema svizzero le madri non hanno diritto al congedo di maternità prima del parto. Molti studi hanno già attestato che durante la gravidanza i problemi fisici e psichici, come lo stress, hanno conseguenze negative sulla madre e sul bambino.
- I modelli di congedo parentale di altri Paesi mostrano inoltre sviluppi interessanti anche per un modello svizzero: in particolare va segnalata la possibilità per le madri e i padri di lavorare a tempo parziale durante il congedo parentale senza perdere il diritto a quest'ultimo.

#### INDICAZIONI CONCERNENTI LE ANALISI COSTI-BENEFICI PER LA SVIZZERA

---

Sono solo pochi gli studi sugli effetti del congedo parentale che applicano il metodo dell'analisi costi-benefici (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a e 2010b). Thomsen et al. 2010 prende in esame ex ante i costi e i benefici dell'introduzione di un congedo di maternità completamente pagato di 18 settimane e 20 settimane per i lavoratori, i datori di lavoro, il bilancio statale e la società nel suo insieme. In questo contesto sono stati esaminati diversi Paesi, quantificati i costi e valutati qualitativamente i benefici risultanti. Sul piano economico-aziendale, nel quadro degli studi di Prognos sono state condotte analisi costi-benefici sull'introduzione del congedo parentale per la Germania e la Svizzera.

Molti studi non sono analisi costi-benefici in senso stretto, ma presentano approcci di questo genere, analizzando qualitativamente ad esempio gli effetti delle fluttuazioni dei collaboratori sui costi per le imprese o gli effetti su un piano specifico, come ad esempio la salute della madre. Questi studi potrebbero essere utilizzati per effettuare stime costi-benefici a livello delle imprese o dello Stato.

Un'analisi costi-benefici di un determinato modello di congedo parentale, a livello individuale e familiare, economico, sociale e statale, sarebbe particolarmente onerosa e richiederebbe molti assunti e ipotesi per poter essere realizzata. Inoltre, il modello da analizzare dovrebbe essere definito con precisione, poiché i costi e i benefici dipendono molto dalla sua impostazione. La subordinazione ad assunti e ipotesi alla base di un modello e la difficoltà di quantificare i benefici sono argomenti a sfavore di un'analisi costi-benefici.

## SUMMARY

---

### OBJECTIVE AND METHODOLOGY

---

The Federal Coordination Commission for Family Affairs (FCCF) intends to advance the discussion on parental leave in Switzerland during the 2016 - 2019 legislature. In this context it is interested in the most recent evidence-based findings concerning the various effects of parental leave (including maternity leave and paternity leave).<sup>16</sup> The present document provides a synthesis of the findings of available literature. The analysis included the literature published since 2010<sup>17</sup> on the impact of parental leave in the following countries: USA, Canada, Germany, France, Austria, Sweden, Finland, Denmark, Norway and Iceland (the last five under the common heading of “Nordic countries”).

### PARENTAL LEAVE MODELS AND THEIR UTILISATION

---

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) distinguishes between three parental leave models: maternity leave, paternity leave and parental leave. The general tendency in OECD countries is for maternity leave to be supplemented by parental leave, with part of the latter being reserved exclusively for the mother, part being reserved exclusively for the father, and the remaining time being available for the mother and father to share as they wish. The trend in Europe is towards an increase in this flexible parental leave for both parents. In most countries between 80 and 100 percent of mothers take advantage of parental leave. Where parental leave is longer with a low level of income replacement, it is more likely to be used in full by women with a low level of qualifications. The frequency with which fathers take advantage of parental leave varies substantially according to country and parental leave model. Incentives for fathers to take parental leave, such as an individual exclusive entitlement to part of it, have been shown to be effective. The level of take-up of the shared part of parental leave by fathers tends to be low where the model offers no incentives.

### COMPARISON OF PARENTAL LEAVE IN DIFFERENT COUNTRIES

---

Switzerland ranks third to last in comparison with the other OECD countries in terms of length and modalities of parental leave<sup>18</sup>. Only Mexico and most states in the USA and have less generous arrangements.

### IMPACT OF PARENTAL LEAVE

---

The effects of parental leave were studied at the individual/family, economic and societal/state level.

<sup>16</sup> We understand the term “evidence-based findings” to mean findings backed up by empirical and scientific evidence.

<sup>17</sup> The literature published before 2010 has already been considered in an earlier FCCF publication (FCCF, 2010).

<sup>18</sup> The comparison between OECD countries is based on the OECD Family Database “Trends in leave entitlements around childbirth” which does not include the following five OECD member countries: Chile, Israel, Estonia, Lithuania and Slovenia.

### Individual and family dimension

The central findings regarding the impact of parental leave models at the individual and family level can be summarised as follows:

- In the initial period after the child is born, parental leave has a beneficial effect on the mother's mental health and satisfaction with life. Parental leave also leads to the child being breastfed for longer.
- Parental leave leads to greater involvement of the father within the family and to a stronger father-child relationship. These effects are particularly enhanced if the parental leave is longer.
- Parental leave has a positive effect on children's physical health in the first year of life (reduced low birth weight, premature births and infant mortality).<sup>19</sup> This is in part due to the longer period of breastfeeding encouraged by parental leave. The findings concerning the impact on the longer-term cognitive development and educational performance of children/adolescents are not clear-cut, showing either no or weakly positive effects (lower rate of school drop-outs, better performance at school). A positive relationship is however demonstrated when the fathers are heavily involved.
- The effects of parental leave on the health of the children are frequently heterogeneous. Families that are less socio-economically privileged and those with a lower level of education derive greater benefits from parental leave than better-off families and those with a high level of education.
- Parental leave has a positive effect on the decision to start a family at the individual (micro) level. High rates of income replacement are conducive to people deciding to have one or more children.
- The studies provide little information about the impact of parental leave on the relationship between the parents. Parental leave was not observed to have any effect on the divorce rate.

### Economic dimension

The central findings concerning the impact of the various parental leave models at the economic level are as follows:

- Parental leave lasting less than two years has a positive effect on the likelihood of the mothers returning to work. This positive effect peaks at a leave duration of around 28 weeks, after which it declines as the length of the break from work increases, becoming negative when longer than two years. Women with higher incomes generally go back to work earlier than women with lower incomes. Fathers' level of employment rarely changes as a result of parental leave. If their employment level is reduced, this may have

<sup>19</sup> The studies investigate these effects not in the short term but over a longer period. They control for other influencing factors that may affect birth weight, the rate of premature births and infant mortality and thereby isolate the effect of parental leave.

a negative effect on their employment situation, for example in terms of income, as a result of fewer career opportunities – in the same way as it does for women.

- A progressive increase in the duration of parental leave tends to increase pay inequality between men and women since mothers generally take more parental leave and this reduces their career opportunities if they are away from the workplace for an extended period.
- Paid parental leave tends to have a positive effect on a company's productivity, turnover and working environment. It tends to result in savings as a result of a lower rate of employee fluctuation (particularly if the employees concerned are well qualified and their replacement costs are therefore high). It should be noted that studies carried out in Switzerland and in Germany did not involve major companies – which are better able to handle staff fluctuations – but small and medium-sized enterprises (SME).

#### Societal/state dimension

The central findings regarding the societal/state dimension can be summarised as follows:

- From a macroeconomic point of view, labour productivity is increased by paid parental leave. The additional public expenditure involved is compensated by higher tax revenue with the increase, even if small, in mothers' gainful employment.
- Few studies have analysed the effect of parental leave on the aggregated birth rate (macro level). They do not identify any effect of parental leave on the aggregated birth rate. It can be assumed that various factors play a role at the macro level and that they have different or even contradictory effects.
- In the short term, parental leave results in greater participation of fathers in domestic and family-related work and thus in a more equal division of tasks within the family. There is as yet no evidence that parental leave also leads in the longer term to a more equal division of housework, family-related tasks and gainful employment. Scandinavian studies have shown that the equalisation effect is greater if parental leave is part of a comprehensive equality policy that includes, in particular, a comprehensive range of childcare options.

#### CONCLUSIONS FOR A SWISS PARENTAL LEAVE MODEL

In 2010 the FCCF developed a parental leave model in which the parents should have 24 weeks of parental leave in addition to the 14 weeks of maternity leave; the mother and the father would each have an individual nontransferable entitlement to four weeks within the 24-week framework. The remaining 16 weeks could be divided between the parents as they wish. The income replacement level would be 80 percent, as in the maternity insurance scheme. What conclusions can be drawn for the Swiss situation from the outcome of the literature analysis?

The findings for the three impact dimensions – individual/family, economy, state/society – show that the model proposed by the FCCF is appropriate in terms of modalities, income replacement level and duration.

- The 14 weeks of statutory maternity leave in Switzerland meet the bare minimum compared with other countries. No other country in Europe has no parental leave extending beyond the time immediately after birth. The FCCF model is moderate in international terms. Parental leave shared between mother and father – in addition to maternity leave and paternity leave – has long been established in most OECD countries. Various modifications have been made over time to the models that were initially introduced, but in no country have the initial measures been revoked. This shows that parental leave has basically proven its value and is sustainable, no matter how different the details of the models are. It can be assumed that this would also be the case in Switzerland.
- The individual, non-transferable entitlement to parental leave has proven to be a particularly effective incentive for fathers to take parental leave. Over 80 percent of fathers take parental leave in Sweden, Iceland and Norway, all three of which have long had a model featuring an individual entitlement for fathers.<sup>20</sup> This suggests that a Swiss model should include an individual, exclusive entitlement to parental leave for fathers. However, four weeks would appear to be the lower limit as many studies have indicated that longer-term family involvement increases with a longer exclusive entitlement to parental leave for fathers.
- It is important for loss of earnings to be compensated at a rate of 80 percent, as foreseen in the FCCF model. For fathers, in particular, it is a powerful incentive to actually take parental leave, not least because the father's income is usually higher, and families are dependent on this income.
- The duration of parental leave foreseen in the FCCF model is below the economic "optimum" of 28 weeks. This is the duration at which the positive effects of parental leave on women's employment reach their maximum. Against this background, the FCCF might envisage a slightly longer period of parental leave.
- It should be examined whether an individual entitlement for the mother prior to giving birth is appropriate. In contrast to many OECD countries, women in Switzerland have no entitlement to maternity leave before their children are born. Indeed, many studies have shown that physical and mental burdens, such as stress, during pregnancy have a negative effect on mother and child.
- The parental leave models in other countries have also undergone developments that are of interest for a Swiss model, and in particular the option for mothers and fathers to work part-time during their parental leave without losing their entitlement to parental leave.

<sup>20</sup> Sweden and Norway have had a model featuring an individual entitlement for fathers for over 20 years, Iceland for over ten years (OECD 2016b).

## INFORMATION ABOUT COST-BENEFIT ANALYSES FOR SWITZERLAND

---

There are very few studies that have selected a cost-benefit analysis as their approach to investigating the impact of parental leave (Thomsen et al. 2010; Prognos 2010a and 2010b). In their ex-ante impact assessment covering several countries, Thomsen et al. 2010 estimated the costs and benefits associated with introducing 18 and 20 weeks of paid maternity leave on full pay for employees, employers, the public sector budget and society as a whole. The costs were documented quantitatively, the resulting benefits qualitatively. Prognos 2010a, 2010b carried out cost-benefit analyses of the introduction of parental leave in Germany and Switzerland at the private enterprise level.

Many studies are not cost-benefit analyses in the strict sense, but they do use some of the methodology of a cost-benefit analysis by, for example, looking at the effects of employee fluctuation on a company's costs, or describing the impact on a specific dimension such as the mother's health in qualitative terms. These studies could be used to undertake cost-benefit assessments at the level of individual companies or the state.

A cost-benefit analysis of a specific parental leave model at the economic/state, individual/family and societal level would involve a great deal of effort and many assumptions and hypotheses. In addition, the model for analysis would have to be specified in detail since costs and benefits are determined to a large degree by the details of the model. The dependence on the assumptions and hypotheses on which a model would be based and the difficulty of quantifying the benefits mitigate against a cost-benefit analysis.

## 1 CONTEXTE

---

Le présent chapitre expose les objectifs de la revue de la littérature et les questions auxquelles celle-ci permet de répondre.

### 1.1 OBJECTIFS

---

Contrairement à la plupart des autres pays européens, la Suisse ne dispose à ce jour pas d'un congé parental légal et rémunéré. L'allocation de maternité, instaurée le 1<sup>er</sup> juillet 2005, commence à être versée juste après l'accouchement et sert ainsi avant tout à protéger la santé de la mère (art. 329f CO). Aucun droit à un congé paternité n'étant inscrit dans la loi, les pères ne peuvent donc le faire valoir que dans le cadre d'un jour de congé usuel (art. 329, al. 3, CO). Certains employeurs accordent toutefois à leurs collaborateurs un congé paternité pouvant aller de deux jours à quatre semaines.

Dans ses lignes stratégiques, la COFF soulignait en 2009 l'importance de soulager les parents de jeunes enfants et entendait promouvoir l'engagement des pères dans les tâches domestiques et familiales. Elle a ensuite élaboré un modèle selon lequel les parents devraient disposer d'un congé parental d'une durée de 24 semaines incluant un droit individuel intransmissible à quatre semaines pour chacun des parents. Elle a publié ce modèle en 2010, ainsi qu'une estimation des coûts qu'il entraînerait et un argumentaire en faveur du congé parental. Elle a poursuivi ses travaux sur ce thème au cours de la législature 2012-2015 et a décidé, pour la suivante (2016-2019), de continuer à faire avancer la discussion à ce sujet en Suisse. Elle s'intéresse aux connaissances récentes, fondées sur des données probantes, concernant les effets du congé parental (congé maternité et congé paternité compris). La présente revue de la littérature entend fournir une documentation de base concernant les effets du congé parental dans les pays examinés.

### 1.2 QUESTIONS

---

La présente analyse porte sur cinq questions :

1. Quels sont les effets des modèles de congé parental, de congé maternité et de congé paternité qui sont avérés par la littérature, et quelles conclusions en tirer ? Cette question sera abordée en premier lieu au niveau de l'individu, du couple et de la famille, puis au niveau de l'économie, et enfin au niveau de la société et de l'État. Le premier niveau englobe les effets sur les mères, les pères, les enfants, le couple et la famille dans son ensemble. Le deuxième niveau comprend les conséquences économiques sur les individus, les ménages et les entreprises (niveau micro). Enfin, le troisième niveau inclut les effets sur la fécondité, l'égalité entre femmes et hommes et les stéréotypes de genre au sein d'une société, ainsi que les répercussions économiques sur l'État, comme la productivité du travail globale et les impôts (niveau macro).
2. Quels sont les facteurs d'influence qui limitent ou favorisent les effets mis en évidence dans les réponses à la question 1 ?

3. Quels pays ont entrepris de développer ou d'adapter leur modèle de congé parental, de congé maternité et de congé paternité ? Pourquoi l'ont-ils fait, et quelles en ont été les conséquences ?
4. Quelles conclusions peut-on tirer de la comparaison des coûts et des avantages des différents modèles au regard de leurs effets (analyse coûts-avantages) ?
5. Quels enseignements tirés des connaissances touchant les questions 1 à 4 peut-on transposer au contexte suisse ? Là aussi, il convient de faire la distinction entre les différents niveaux (individuel et familial, économique ainsi que sociétal et étatique).

Le chapitre 2 décrit la méthode utilisée pour l'analyse de la littérature. Le chapitre 3 résume ensuite les effets des modèles de congé parental aux trois niveaux considérés. Enfin, le chapitre 4 présente les principaux enseignements et tire des conclusions pour l'instauration d'un modèle de congé parental en Suisse.

## 2 MÉTHODE

### 2.1 SÉLECTION DES PAYS

#### 2.1.1 DÉFINITION DU CONGÉ PARENTAL ET CRITÈRES DE SÉLECTION

Dans sa publication 2016b, l'OCDE distingue trois types de congé parental : le congé maternité, le congé paternité et le congé parental proprement dit. Le congé maternité est défini comme un congé pris après ou même déjà avant l'accouchement (ou l'adoption) par la mère exerçant une activité professionnelle et au cours duquel son emploi est garanti. Dans de nombreux pays, le congé maternité peut être pris en partie avant l'accouchement (c'est même obligatoire dans certains pays) dans le cadre de la protection de la santé. Certains pays ne distinguent cependant pas légalement le congé maternité du congé parental puisqu'il y est intégré. Le congé parental est défini comme un congé pris par des parents exerçant une activité professionnelle et souvent (mais pas toujours) à la suite du congé maternité ou du congé paternité. En règle générale, la condition du droit à la prise d'un tel congé est remplie individuellement par le père ou la mère. Le congé paternité est défini comme un congé pris par le père après la naissance de son enfant, pendant lequel son emploi est garanti et, souvent, son salaire est intégralement versé. Ci-après, le terme de « congé parental » sera utilisé systématiquement pour désigner aussi bien le congé parental à proprement parler que le congé maternité ou le congé paternité, étant donné que, la plupart du temps, la littérature ne fait pas la distinction.

Concernant le choix des pays à analyser, tous les pays de l'OCDE<sup>21</sup> ont été examinés à l'aide de diverses publications de l'OCDE<sup>22</sup> et au regard des critères suivants :

- Durée du congé pour la mère (qui peut le prendre, le cas échéant, en même temps que le père) : de 0 à 20 semaines, de 21 à 52 semaines, plus de 52 semaines. Il faut toutefois tenir compte du fait que les statistiques de l'OCDE, qui comparent la durée des congés parentaux *rémunérés* dans les différents pays, se basent la plupart du temps sur les définitions suivantes (OCDE 2016b) :
  - définition 1 : nombre total de semaines de congé maternité, de congé parental et de congé d'éducation rémunéré *disponible* pour la mère (« Total weeks of paid maternity, parental and home care leave available to mothers ») ;
  - définition 2 : nombre total de semaines de congé paternité, de congé parental et de congé d'éducation rémunéré disponible pour le père et *intransmissible* (« Total weeks of paid paternity, parental and home care leave for *exclusive* use by the father »).

<sup>21</sup> La comparaison entre pays de l'OCDE a été établie à l'aide du document « Trends in leave entitlements around childbirth » de la base de données de l'OCDE sur la famille qui n'inclut pas les cinq pays membres de l'OCDE suivants : le Chili, Israël, l'Estonie, la Lituanie et la Slovaquie.

<sup>22</sup> Cf. bibliographie : Adema, W., Clark, C. et Frey, V. 2015 ; OCDE, 2016a ; OCDE, 2016b ; OCDE, 2016c ; OCDE, 2016d ; OCDE, 2016e ; OCDE, 2016f.

Cela signifie que ces statistiques comparent le total<sup>23</sup> des congés parentaux rémunérés dont peut disposer la mère (le cas échéant, en même temps que le père) avant et après son accouchement avec le total des congés parentaux rémunérés qui sont destinés exclusivement au père. Sont compris aussi bien les congés maternité et les congés paternité que les congés parentaux qui suivent la naissance. Les congés dont peut disposer la mère incluent aussi ceux pouvant être pris en théorie par le père, ce qui est très rarement le cas en pratique.

- Adaptation et perfectionnement de modèles au cours des dernières décennies.
- Possibilité pour la mère de bénéficier d'un congé avant l'accouchement.
- Taux de remplacement du revenu : il indique quel pourcentage du revenu est versé pendant le congé maternité, le congé paternité et le congé parental. Pour de nombreux pays, on peut seulement donner un ordre de grandeur car ce pourcentage est aussi fonction de la durée du congé, cette dernière dépendant elle-même d'un choix individuel.
- Recours au congé maternité, au congé paternité ou au congé parental : les publications de l'OCDE ne donnent pas d'indications à ce sujet pour tous les pays.

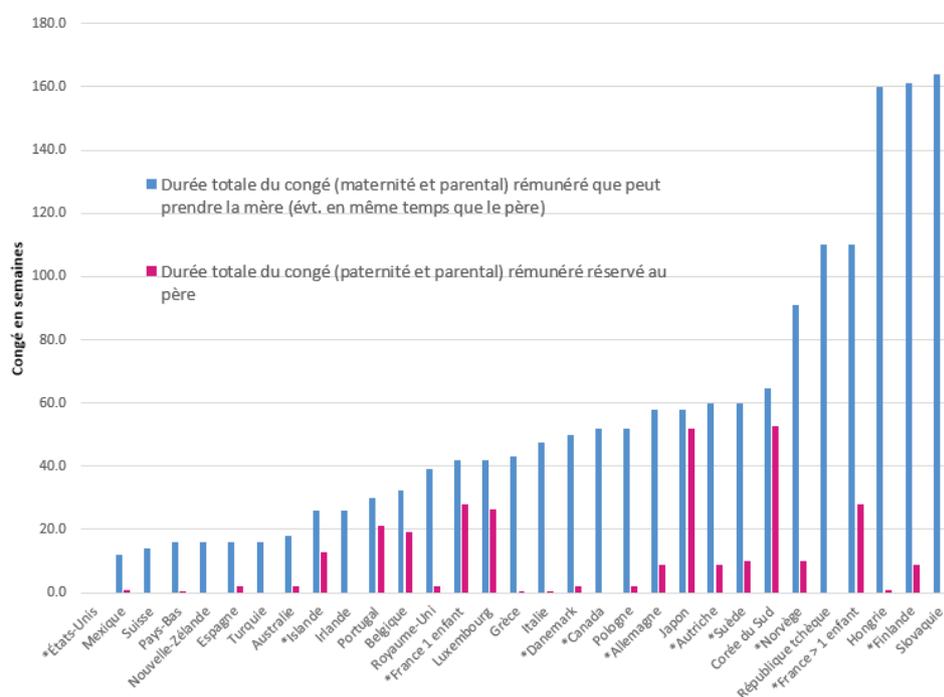
La figure 2.1 représente la durée du congé rémunéré dont dispose la mère et celle du congé exclusivement réservé au père (ou à l'autre parent<sup>24</sup>). La durée du congé accordé à la mère varie beaucoup d'un pays à l'autre : elle va de 0 semaine de congé rémunéré aux États-Unis (au niveau fédéral) à 164 semaines en Slovaquie. La moyenne pour les pays de l'OCDE s'élève à 54,4 semaines et la médiane à 43 semaines.

La durée du congé paternité, respectivement la part du congé parental exclusivement réservée au père, est elle aussi très variable et va de 0 semaine (dans plusieurs pays) à 52 semaines (en Corée du Sud). Étant donné que plus de la moitié des pays de l'OCDE ne proposent pas de congé rémunéré pour le père, la médiane de cette donnée est nulle, tandis que la moyenne atteint 9,4 semaines.

<sup>23</sup> Ce total prend aussi en compte la part du congé parental qui peut être pris simultanément par la mère et le père, ou réparti de manière flexible entre eux. Par contre, les statistiques de l'OCDE ne distinguent pas séparément les congés intransmissibles dont dispose la mère.

<sup>24</sup> Le rapport OCDE 2016b ne donne pas de définition de l'« autre parent ». On peut supposer qu'il s'agit d'une personne investie de l'autorité parentale qui n'est cependant pas le père biologique de l'enfant, par exemple la compagne de la mère.

Fig. 2.1: Congé rémunéré dont disposent la mère et le père dans les pays de l'OCDE



Source : graphique des autrices élaboré avec la base de données de l'OCDE sur la famille 2016 « Trends in leave entitlements around childbirth ».

Légende : \* pays sélectionnés pour la revue de la littérature.

Remarque : ce graphique a uniquement servi à sélectionner les pays dont la littérature pouvait être soumise à une revue approfondie. Il ne montre pas quelle part du congé parental peut être répartie de manière flexible entre les parents, cette information n'étant pas disponible sous cette forme dans la base de données de l'OCDE (OCDE 2016b). La figure 2.2 montre séparément, pour les pays sélectionnés, la manière dont le congé parental peut être réparti entre les parents.

Les pays choisis pour la revue sont l'Allemagne, l'Autriche, le Canada, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, la France, l'Islande, la Norvège et la Suède. Il était surtout intéressant de sélectionner des pays qui proposaient un congé parental pour la mère *et* pour le père. Les aspects suivants étaient également importants :

- Des durées de congé parental différentes, qui permettent de répartir les congés proposés en trois catégories (de 0 à 20 semaines, de 21 à 52 semaines, plus de 52 semaines). Il fallait que chaque catégorie comprenne plusieurs pays à analyser.
- La proximité géographique et/ou culturelle avec la Suisse, afin de garantir a priori une certaine transposition des résultats.
- La langue nationale, afin de pouvoir réaliser une revue de la littérature.
- La quantité et la qualité de la littérature disponible. La quantité avait été examinée dans le cadre d'une première analyse, et il a été fait appel aux connaissances existantes de l'équipe du projet sur la littérature.

Par ailleurs, certaines des études analysées portaient sur plusieurs pays. Une catégorie séparée intitulée « Plusieurs pays » a été créée à cet effet. Cette catégorie peut aussi inclure des pays qui n'ont pas été sélectionnés (par ex. l'Australie, où de nombreuses études ont été publiées ces dernières années).

### 2.1.2 CARACTÉRISATION DES MODÈLES

Les modèles des pays sélectionnés sont brièvement exposés ci-après. En l'absence d'autres indications, les données proviennent des rapports annuels et des tableaux relatifs aux comparaisons internationales de l'International Network on Leave Policies & Research (état : avril 2017)<sup>25</sup>. À la fin du présent chapitre, la figure 2.2 donne un aperçu des informations clés relatives à chaque modèle.

#### États-Unis

Aux États-Unis, il n'existe globalement pas de droit légal à un congé maternité ni à un congé paternité. L'employeur propose souvent un congé non rémunéré d'environ douze semaines, à répartir sur l'année qui suit la naissance de l'enfant. Cependant, il peut refuser d'accorder le moindre congé, voire que la personne réintègre son emploi si ce refus est correctement motivé. Les États de Californie, de Washington et du New Jersey ont instauré un congé rémunéré de quelques semaines (six en Californie). En moyenne, le taux de remplacement du revenu s'élève à 55 %. Il est financé par les cotisations des salariés.

#### Canada

Au Canada (exception faite du Québec), un congé parental de quinze semaines fait suite au congé maternité, et il existe un congé paternité *non rémunéré* dont la durée peut aller de quatre jours à 35 semaines. En 2017, la durée du congé parental a été étendue à 75 semaines, avec un taux de remplacement du revenu de 33 %. Les parents peuvent toutefois encore prétendre à un congé parental de 50 semaines (congé maternité compris) avec un taux de remplacement du revenu de 55 %<sup>26</sup>. Au Québec, le père dispose depuis 2006 d'un congé intransmissible allant de trois à cinq semaines, et le congé parental (congés maternité et paternité non compris) peut durer jusqu'à 32 semaines. Pendant le congé parental, le taux de remplacement du revenu s'étend de 55 à 75 % selon le modèle (régime québécois d'assurance parentale), contre 55 % dans le reste du Canada<sup>27</sup>. Le financement est assuré par les cotisations des employeurs et des salariés.

#### Allemagne

En Allemagne, outre un congé maternité de quatorze semaines, les parents peuvent prétendre à un congé parental individuel ou commun. L'État leur permet en principe de prendre ce congé jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de trois ans. S'ils ne souhaitent pas l'utiliser intégralement pendant cette période, ils ont la possibilité, depuis 2015, d'« épargner » un maximum de 24 mois qu'ils peuvent ensuite prendre quand ils le souhaitent

<sup>25</sup> [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/country\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/) et [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/cross\\_country/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/)

<sup>26</sup> <<http://www.ctvnews.ca/politics/canada-introduces-18-month-parental-leave-but-what-s-the-catch-1.3337772>>, consulté le 23.3.2017.

<sup>27</sup> <[http://childcarecanada.org/sites/default/files/Maternity%20parental%20leave%20Table\\_Oct%2019%202016.pdf](http://childcarecanada.org/sites/default/files/Maternity%20parental%20leave%20Table_Oct%2019%202016.pdf)>, consulté le 23.3.2017.

avant le huitième anniversaire de leur enfant. Chaque parent peut toucher une allocation parentale pour une durée allant de deux à douze mois (52 semaines). Lorsque les deux en font la demande et que leur revenu global est réduit durant au moins deux mois, l'allocation leur est versée à chacun pendant deux mois supplémentaires (60 semaines au total). L'allocation parentale correspond en principe à 65 % du revenu de l'activité professionnelle. Les parents peuvent avoir une activité à temps partiel pendant le congé parental. Un complément à l'allocation parentale (« ElterngeldPlus ») a été introduit en 2015. Il vise à mieux soutenir les parents qui souhaitent travailler à temps partiel pendant leur congé parental<sup>28</sup>. Ces mesures sont financées par les impôts.

#### France

A la suite d'un congé maternité de seize semaines et du congé rémunéré de deux semaines auquel peut prétendre le père dans les quatre mois qui suivent la naissance, la France propose aux parents un congé parental d'éducation (CPE) d'un an, qui peut être prolongé deux fois et atteindre ainsi une durée maximale de 36 mois (156 semaines). Les parents peuvent aussi travailler à temps partiel durant leur congé. Pour le premier enfant, chaque parent peut prétendre à un revenu de substitution (« prestation partagée d'éducation de l'enfant ») pendant six mois (52 semaines). Cette durée peut être étendue jusqu'à trois ans (155 semaines) à partir du deuxième enfant. Le financement est assuré par les cotisations des employeurs et par les impôts.

#### Autriche

En Autriche, pour faire suite à un congé maternité de seize semaines et à un congé paternité d'un mois non rémunéré destiné aux employés du secteur public, il existe un congé parental de 52 semaines au minimum, qui peut atteindre 60 semaines si les deux parents en bénéficient. Avant le septième anniversaire de l'enfant, chaque parent peut prendre jusqu'à trois mois de congé répartis sur une période de deux ans. Une gratification financière est accordée aux parents qui choisissent de se partager le congé de manière relativement équitable (de 50 : 50 à 60 : 40). Les parents peuvent prendre simultanément un congé d'un mois, et ils peuvent choisir de donner le reste à l'un d'entre eux ou d'en disposer en alternance. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004, les employés ont le droit, à certaines conditions, de travailler à temps partiel après la naissance de leur enfant<sup>29</sup>. Concernant les allocations de garde des enfants, deux variantes existent :

- L'indemnité forfaitaire : les parents perçoivent une indemnité forfaitaire de garde des enfants, qu'ils aient exercé une activité professionnelle avant la naissance de leur enfant ou non. Ils peuvent choisir entre quatre variantes de durée différente. Plus la durée de perception choisie est longue, plus le montant de l'indemnité mensuelle est faible. Le montant maximal de l'indemnité forfaitaire s'élève à 1000 euros par mois.
- L'allocation calculée en fonction du revenu : toute personne ayant exercé une activité professionnelle durant au moins six mois avant la naissance de son enfant perçoit pendant douze mois 80 % de son dernier revenu net, au minimum 1000 euros et au

<sup>28</sup> <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/die-elternzeit/73832?view=DEFAULT>>, consulté le 23.3.2017.

<sup>29</sup> <[https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit\\_Behinderung/Arbeitsrecht/Karenz\\_Teilzeit/Elternkarenz\\_und\\_Elternteilzeit/](https://www.sozialministerium.at/site/Arbeit_Behinderung/Arbeitsrecht/Karenz_Teilzeit/Elternkarenz_und_Elternteilzeit/)>, consulté le 6.6.2017.

maximum 2000 euros par mois. Si son ou sa partenaire a aussi recours au congé parental, l'allocation peut être versée pendant deux mois supplémentaires.

Le financement est assuré par le fonds de compensation des charges familiales (*Familienlastenausgleichsfonds, FLAF*), fonds dédié à la politique familiale géré par le ministère fédéral des Finances et sur lequel sont versées des cotisations des travailleurs.

#### Pays nordiques

On remarque que la Suède, la Norvège et l'Islande ont mis en place des incitations afin que les *deux* parents bénéficient d'un congé, une partie du congé parental étant exclusivement réservée respectivement à la mère et au père. Les congés sont un peu plus courts que ceux proposés en Allemagne, en France et en Autriche, ce qui est compensé par un revenu de substitution plus élevé. La Suède, la Norvège et l'Islande disposent par ailleurs d'un modèle de congé parental qui intègre le congé maternité et le congé paternité.

- Dans l'ensemble, le modèle *suédois* accorde un maximum de 80 semaines (dont deux de congé maternité obligatoire, à prendre avant ou après la naissance de l'enfant, et deux de congé paternité obligatoire) qui peuvent être réparties entre les deux parents. Depuis 2015, chaque parent dispose d'un droit intransmissible à 90 jours<sup>30</sup>. Ils peuvent prendre le reste séparément ou ensemble. Ils peuvent aussi travailler à temps partiel pendant le congé parental, ce dernier étant alors prolongé en conséquence. L'allocation parentale s'élève à 77,6 % du revenu brut pendant les 390 premiers jours, et un montant forfaitaire de 198 euros par jour est versé au cours des 90 jours suivants. En outre, le parent qui a bénéficié de la majorité des jours de congé au cours de l'année bénéficie d'une remise d'impôt. Le financement est assuré par les contributions des employeurs et des indépendants ainsi que par les impôts.
- En *Norvège*, la durée du congé parental s'étend de 49 à 59 semaines (dont six doivent être prises directement après la naissance, plus trois que la mère peut prendre avant). Le taux de remplacement du revenu est de 100 % si les parents choisissent de bénéficier d'un congé total de 49 semaines, et de 80 % s'ils optent pour un congé total de 59 semaines. Le modèle comprend un congé parental commun qui peut être réparti entre les parents. Après la naissance, la mère et le père disposent chacun d'un droit intransmissible à dix semaines. Ces mesures sont financées par les impôts (assurance sociale).
- En *Islande*, le congé parental dure 39 semaines au maximum. La mère et le père disposent chacun d'un droit intransmissible à treize semaines et peuvent prendre les treize semaines restantes comme ils l'entendent. Quatre semaines peuvent être prises avant la naissance, et la mère est tenue de prendre deux semaines après la naissance. La perte de revenu est couverte à 80 %. Ces mesures sont financées par les impôts (assurance sociale). L'Islande envisage d'étendre le congé parental à 52 semaines (21,5 pour la mère, 21,5 pour le père et 8,6 à répartir de manière flexible). Cette adaptation devrait être effective d'ici à 2022 (Koslowski et al. 2016).
- En *Finlande*, à la suite d'un congé maternité de quatorze semaines et demie et à un congé paternité de neuf semaines, les parents peuvent prendre un congé parental de

<sup>30</sup> En 1995, le droit intransmissible s'élevait à 30 jours (« *Daddy Month* ») ; il a été relevé à 60 jours en 2002 (Rangecroft 2016).

26 semaines (158 jours ouvrables) jusqu'au premier anniversaire de leur enfant. Ils sont libres de choisir qui bénéficiera du congé, mais ils ne peuvent pas le prendre simultanément (c'est le seul des pays examinés ici qui ne le permet pas). Les parents peuvent aussi travailler à temps partiel durant leur congé. Le taux de remplacement du revenu s'élève à 70 % pour une personne dont le revenu annuel est situé entre 10 258 et 36 686 euros. Au-delà, il diminue graduellement. Les personnes dont le revenu annuel est inférieur à 10 258 euros touchent un forfait minimal. Le financement est assuré par les cotisations (des employeurs, des employés et des indépendants) et par les impôts des personnes sans activité professionnelle.

- Le *Danemark* propose un congé maternité de 18 semaines et le droit à un congé paternité de deux semaines. Les parents peuvent ensuite bénéficier d'un congé parental de 32 semaines, à prendre avant le neuvième anniversaire de leur enfant. Ce congé parental rémunéré peut être librement pris par la mère ou par le père, ou réparti entre les deux. De nombreuses conventions collectives, en particulier dans le secteur public, garantissent aux parents l'intégralité du salaire pendant au moins une partie du congé parental. Ce dernier peut être prolongé de quatorze semaines au plus, mais au prix d'une allocation réduite. Le financement est assuré par les cotisations des employeurs et les impôts.

La figure 2.2 rassemble les informations clés des modèles analysés.

Fig. 2.2 : Aperçu des différents modèles (durées en semaines)

	Congé maternité		Congé paternité	Congé parental (CP)			Total	Compensation du revenu	Âge maximal de l'enfant (en années)	Temps partiel, *=> prolongation CP
	Avant la naissance	Après la naissance		Réservé à la mère	Réservé au père	Pouvant être réparti entre les parents				
Autriche	8	8	0	15	15	50	60 +	80 % ou indemnisés forfaitaires	2 (6)	oui
Suède	Intégré (2 à prendre avant ou après la naissance)	Intégré dans le CP	le CP	15	15	50	80	77,6 %	12	oui*
Allemagne	-> 6	8	8 -> 14	0	0	0	60 +	65 %	3 (8)	oui* (ElterngeldPlus)
Norvège	3	Intégré dans le CP (6 à prendre après la naissance)		10	10	26	46 +	100 %	3	oui*
Islande	Intégré dans le CP (4 peuvent être prises avant la naissance, 2 doivent être prises après)			13	13	13	39	80 %	2	oui*
Canada - Québec	-> 15	-> 15	3-5	0	0	25	25 +	75 %	1	non
- reste du pays	-> 11	-> 15	0	0	0	35	35 +	55 %	1	
Danemark	4	2 -> 18	2	0	0	32	32 +	100 % (plafonné)	1	oui*
France				Prolongation du CP si les deux parents en bénéficient (+ 26 pour le 1 <sup>er</sup> enfant, + 52 pour les suivants)*			52	Indemnisés forfaitaires	3	oui
1 enfant	2	14	2				155			
> 1 enfant	2	14	2							
Finlande	2 -> 5	2 -> 10,5	9	0	0	26 (+ 10 en cas de naissances multiples)	26	70 %	0,5	oui
États-Unis, Californie						6	6	55 %	1	n.d.
Suisse	0	14	0,2	0	0	0	0			

Source : International Network on Leave Policies & Research Länderberichte (état : avril 2017) : [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/country\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/), et comparaison internationale (2017) (état : avril 2017) : [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/cross\\_country/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/cross_country/) (pour la comparaison, un mois a été converti en 4,3 semaines ; pour les modèles basés sur les jours ouvrables : 6 jours ouvrables = 1 semaine).

Légende : **congé maternité** : en rouge : obligatoire. -> nombre maximal de semaines pouvant être prises. **Congé parental** : plusieurs pays proposent des congés plus courts et mieux rémunérés, ou plus longs et moins rémunérés (+). Le tableau répertorie les durées les plus courtes assorties des compensations les plus élevées. \* La prolongation du congé parental, si les deux parents en bénéficient, est incluse dans le total. **Temps partiel / prolongation** : plusieurs pays autorisent la reprise du travail à temps partiel ou à temps plein en blocs pendant le congé parental (oui), ce dernier étant la plupart du temps prolongé en conséquence (\*).

## 2.2 MÉTHODE SUIVIE POUR LA REVUE DE LA LITTÉRATURE

---

Pour répondre aux questions posées en introduction, une revue de la littérature publiée depuis 2010 au sujet des modèles de congé parental, de congé maternité et de congé paternité a été réalisée. Quelques publications scientifiques datant d'avant 2010 ont aussi été analysées, par exemple lorsqu'elles étaient très pertinentes ou particulièrement intéressantes.

### 2.2.1 CHOIX DE LA LITTÉRATURE

L'équipe du projet a procédé à une première sélection au moyen de la littérature déjà rassemblée et de recherches ciblées :

- Elle s'est basée sur la littérature qu'elle connaissait déjà, à savoir celle citée dans l'appel d'offres<sup>31</sup> ainsi que celle utilisée dans le cadre du livre blanc sur les coûts et avantages d'une politique de la petite enfance (Bütler et al. 2016). Les bibliographies de cette littérature de base ont également été prises en compte.
- Elle a effectué des recherches dans les bases de données et les catalogues des bibliothèques. Dans les bases de données, elle s'est penchée sur les disciplines de l'économie politique, des sciences politiques, de la sociologie, de la pédagogie, de la psychologie et de la médecine. Les travaux de master et les thèses de doctorat ont également été pris en compte.
- Elle a tenu compte des revues spécialisées (comme *The Economist*) et des journaux (comme la *Neue Zürcher Zeitung*, *NZZ*), y compris dans les pays à analyser.
- Elle a examiné les publications de l'OCDE, de l'Union européenne (UE), du Leavenetwork (réseau international encourageant la législation relative au congé parental), etc.
- Elle a pris en considération les sites Internet de scientifiques qui font de la recherche sur la thématique du congé parental comme Jane Waldfogel, Christopher Ruhm et Maya Rossin-Slater<sup>32</sup>.

Cette première sélection a été récapitulée sous forme de tableau, chaque publication étant accompagnée d'une justification quant au choix (ou non) de l'inclure dans la liste restreinte de la littérature à passer en revue. Ces justifications pouvaient être les suivantes :

- pas ou peu de rapport avec le congé parental ;
- pas de relevés propres, résumé d'autres études (analysées séparément) ;
- manque de rapport avec les effets à étudier ;

<sup>31</sup> Appel d'offres de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) : connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité (4.10.2016).

<sup>32</sup> <<http://econ.ucsb.edu/~mrossin/>>, <<http://batten.virginia.edu/school/people/christopher-j-ruhm>>, <<http://socialwork.columbia.edu/faculty/full-time/jane-waldfogel/>>, consultés le 07.02.2017.

- littérature trop ancienne ;
- autres motifs.

Les publications sélectionnées lors du choix final ont été résumées suivant une structure fixe :

- titre ;
- auteurs / autrices, publication et année ;
- pays et données ;
- conclusions scientifiques en rapport avec les effets (aux trois niveaux suivants : 1 : individu, couple et famille ; 2 : économie ; 3 : société et État) ;
- méthodologie, présence d'une analyse coûts-avantages, conclusions tirées des études quant à une éventuelle analyse coûts-avantages pour la Suisse ;
- conditions institutionnelles et possibilité de transposition des résultats à la Suisse ;
- citations et messages clés.

Dans certains pays européens, le congé parental a déjà été instauré de longue date (par ex. il y a presque 40 ans en Suède). C'est la raison pour laquelle de nombreuses études sur les effets du congé parental y ont déjà été menées il y a longtemps, ce qui fait qu'elles sont hors de la période considérée par le présent document. Certaines de ces études ont tout de même été sélectionnées, par exemple lorsqu'elles étaient très pertinentes ou particulièrement intéressantes.

### 2.2.2 ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DES ÉTUDES

Par « connaissances fondées sur des données probantes », il faut comprendre des connaissances validées empiriquement et scientifiquement. Il convient de tenir compte du fait que toutes les études n'appliquent pas la même rigueur quant à leur méthode de recherche. Les études ont donc été classées en trois catégories, selon les critères suivants :

- publication dans une revue avec évaluation par des pairs (*peer review*) ;
- pour les études en sciences économiques et en sociologie en particulier : utilisation d'une méthode permettant de préférence de procéder à des déductions d'ordre causal (par ex. méthode des différences doubles, régression sur discontinuité) et à des tests de robustesse (les principaux résultats étant testés par ex. en modifiant les hypothèses de modèle) ;
- utilisation d'un vaste ensemble de données (par ex. données administratives ou études de cohortes) ;
- études fréquemment citées qui font avancer l'état des connaissances sur le sujet ;
- pour les études épidémiologiques et médicales : utilisation de méta-analyses, d'études randomisées et contrôlées ou d'études de cohortes, ou d'études cas-témoins avec prise en compte des principaux facteurs perturbateurs et indications quant aux biais majeurs ;

- pour les études qualitatives : utilisation des critères permettant une sélection qualitative des échantillons (par ex. échantillonnage théorique ou sélectif, saturation des données) et utilisation de techniques d'analyse systématiques (procédure d'analyse qualitative, procédure herméneutique).

Sur cette base, les études ont été classées comme suit :

1. les études marquées d'une étoile (\*) présentent des résultats extrêmement fiables et remplissent au moins deux des critères cités précédemment ;
2. les études non marquées présentent des résultats fiables et remplissent au moins un des critères cités précédemment ;
3. les études marquées d'un point d'exclamation (!) présentent des résultats moins fiables, étant donné qu'elles ne remplissent aucun des critères cités ou qu'elles sont entachées de biais majeurs ; en général, ces études n'ont pas été évaluées par des pairs et utilisent une méthode qui ne permet pas des analyses causales.

Les études dont l'approche ne correspond pas aux normes scientifiques n'ont pas été intégrées dans la présente revue de la littérature.

### 3 RÉSULTATS

---

Ce chapitre synthétise les résultats obtenus par les études passées en revue. Il aborde en premier lieu, au ch. 3.1, l'utilisation faite du congé parental. Il se penche ensuite sur les effets aux trois niveaux examinés ; au début de chaque section, un tableau donne une vue d'ensemble des résultats des études, suivi d'un résumé de ces résultats.

En tout, quelque 140 études ont été analysées<sup>33</sup> dans le cadre de cette revue de la littérature. À quelques exceptions près, les effets examinés font l'objet de nombreuses études. Lorsqu'il n'y en a que peu, cela peut tenir à la difficulté d'établir un lien de causalité entre le congé parental et l'effet considéré. Par ailleurs, les études sont moins souvent publiées lorsqu'elles ne parviennent pas à prouver un effet. Le fait que, pour certains pays, on ne dispose d'aucun ou que de très peu de résultats scientifiques s'explique aussi par le choix de la période considérée qui débute en 2010, excepté pour certaines études. Dans les pays scandinaves surtout, le congé parental a été mis en place bien plus tôt (jusque dans les années 1970). C'est donc dans des études plus anciennes que les effets de ces modèles de congé ont été examinés.

#### 3.1 LE CONGÉ PARENTAL ET SON UTILISATION

---

Les mères utilisent le congé parental beaucoup plus souvent que les pères. Le taux de recours au congé parental par les mères varie selon les pays, mais il se situe en général entre 80 et 100 %. Un congé parental relativement long avec un faible taux de remplacement du revenu est pris dans son intégralité surtout par des femmes peu qualifiées (Conseil fédéral 2013).

Le nombre de pères qui prennent un congé parental varie beaucoup selon les pays et le modèle de congé. Par exemple, le taux de recours des pères au congé parental est de plus de 30 % en Allemagne, alors qu'il n'est que de 4 % en France. Les pères qui prennent ce congé diffèrent souvent par leurs caractéristiques (par ex. statut socio-économique, formation) de ceux qui ne le prennent pas (Huerta et al. 2013 ; OCDE 2013b ; voir aussi ch. 3.2). Plus le taux de remplacement du revenu est élevé, plus le recours au congé parental par les pères est fréquent (Conseil fédéral 2013).

La mise en place de mesures d'incitation ciblées sur les pères, telles que l'octroi d'un droit individuel et intransmissible à une partie du congé parental, se révèle être une stratégie payante. Ainsi, le taux de recours au congé parental est supérieur à 80 % en Suède, en Islande et en Norvège (trois pays qui disposent depuis longtemps d'un modèle accordant un droit individuel aux pères). Cependant, peu de pères recourent à davantage de congés que le minimum qui leur est réservé (Farré 2016<sup>1</sup>). Un article paru dans *The Economist* (2015a) montre que, lorsque le congé parental peut être réparti de manière flexible entre la mère et le père, ce dernier n'y recourt que dans une moindre mesure, voire pas du tout.

<sup>33</sup> Sans compter les études qui servaient à comprendre le contexte ou le cadre institutionnel. Si l'on prend en compte ces études ainsi que celles qui n'ont finalement pas été retenues en raison de leur manque de qualité ou de rapport avec le sujet, il y en avait près de 200.

Les auteurs de l'article l'expliquent par les salaires : comme les hommes gagnent en général davantage que les femmes, la perte de gain du père est plus difficile à supporter pour la famille (mais l'article ne dit pas quel est le taux de remplacement du revenu). Des chiffres récents sur l'utilisation du congé parental en Suède montrent toutefois que la tendance évolue vers un recours plus marqué des pères à la part du congé parental qui peut être répartie librement entre les parents. En 2014, les pères prenaient 25 % des jours de congé parental commun ; en 2011, ils n'en utilisaient encore que 18 % (Range-croft 2016).<sup>34</sup> Même dans d'autres pays d'Europe, le pourcentage du congé parental pouvant être réparti librement entre les deux tend à augmenter ces dernières années (Persée 2016).

## 3.2 EFFETS AU NIVEAU INDIVIDUEL ET FAMILIAL

---

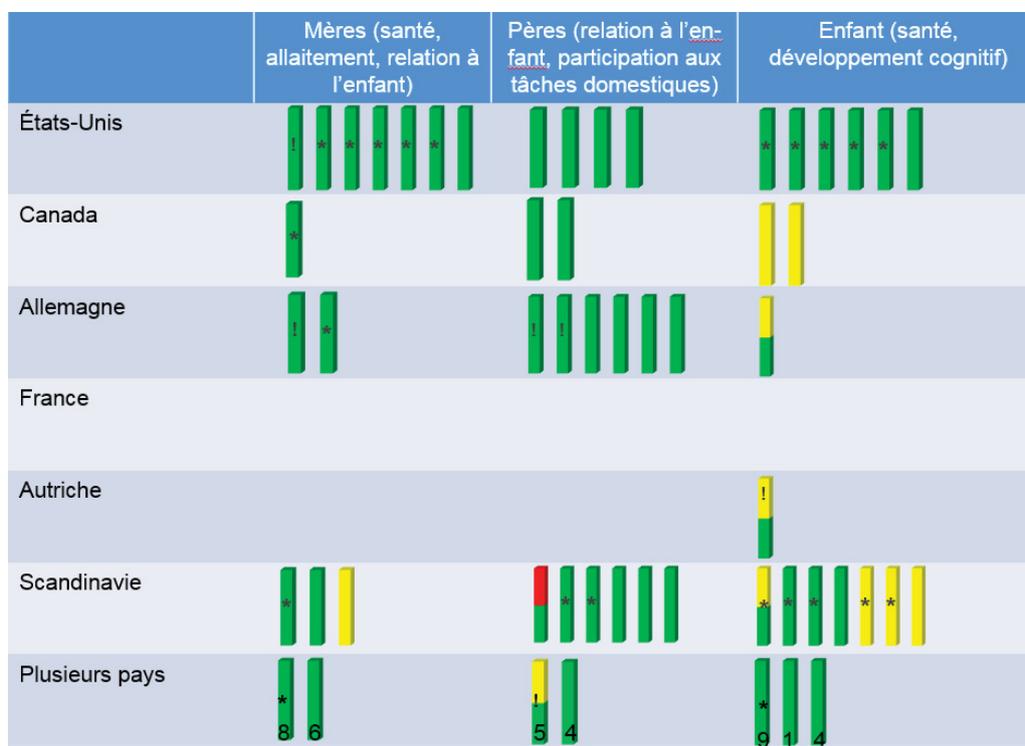
Cette section présente les résultats de la recherche concernant les effets que l'instauration ou la réforme de modèles de congé parental produit au niveau individuel et familial. Il s'agit en l'occurrence d'effets sur les mères (santé, relation mère-enfant, allaitement), les pères (participation aux tâches domestiques et familiales, relation père-enfant), les enfants (santé, développement cognitif) ainsi que sur le couple et la famille. Les effets sur l'exercice d'une activité professionnelle par les parents se situent au niveau économique et sont décrits au ch. 3.3.2.

### 3.2.1 VUE D'ENSEMBLE

La figure 3.1 donne une vue d'ensemble des études considérées concernant les effets du congé parental sur les mères, les pères et les enfants.

<sup>34</sup> <[http://www.scb.se/en\\_/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Living-conditions/Gender-statistics/Gender-statistics/Aktuell-Pong/12259/Behallare-for-Press/406481/](http://www.scb.se/en_/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Living-conditions/Gender-statistics/Gender-statistics/Aktuell-Pong/12259/Behallare-for-Press/406481/)>, consulté le 7.2.2017.

Fig. 3.1: Effets constatés au niveau individuel et au niveau familial



Représentation des autrices.

Légende : chaque barre représente une étude. Vert : effets positifs ; jaune : effets neutres ; rouge : effets négatifs. Une combinaison de couleurs indique une diversité de résultats (ceux-ci dépendant par ex. de la durée du congé parental). \* Étude offrant des résultats particulièrement fiables ; † études aux résultats moins fiables ; chiffre : indique le nombre de pays examinés par l'étude.

### 3.2.2 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LES MÈRES

Différentes études indiquent que le congé parental a des effets positifs sur la santé de la mère. Les résultats se réfèrent surtout à un congé maternité commençant immédiatement après la naissance et moins au congé parental. À la différence des effets sur l'exercice d'une activité professionnelle, où les effets positifs commencent par augmenter puis diminuent plus le congé est long (voir ch. 3.3.2), il n'existe pas de résultats indiquant une durée optimale du congé maternité pour la santé de la mère.

**Le congé parental contribue à améliorer la santé psychique et l'état de satisfaction des mères.**

Dans les semaines qui suivent la naissance, le congé a un effet bénéfique sur la santé psychique des mères – les préservant notamment de charges psychiques ou d'états dépressifs – et sur leur état de satisfaction. Chatterji et al. 2011 montrent, sur la base de données recueillies aux États-Unis, que les mères qui reprennent le travail quelques mois après l'accouchement risquent beaucoup plus (22 points de pourcentage de plus) de présenter des symptômes dépressifs que les mères qui sont en congé maternité.

L'étude d'Avendano et al. 2015\*, fondée sur des données provenant de huit pays européens, décèle des effets positifs sur la santé mentale des mères à un âge plus avancé. Cette

étude se concentre sur la générosité du congé maternité, mesurée selon le taux de remplacement du revenu. Pour chacun des huit pays de l'UE examinés, Avendano et al. 2015\* calculent l'équivalent de poste à plein temps du congé maternité. De combien de semaines de congé rémunérées à 100 % bénéficient les mères, par rapport à leur salaire avant l'accouchement ?<sup>35</sup> Cette méthode tient compte non seulement de la durée du congé, mais aussi de la sécurité financière offerte durant le congé, qui est également importante pour la santé psychique. L'étude de D'Addio et al. 2014<sup>1</sup>, qui examine le lien entre le congé parental et la santé à partir de données provenant d'Allemagne et de Grande-Bretagne, conclut aussi à une amélioration de l'état de satisfaction des mères.

Aitken et al. 2015 regroupent les résultats de sept études qui analysent également le lien entre le congé parental et la santé des mères et attestent des effets positifs.<sup>36</sup> L'une d'entre elles, australienne, constate que les mères qui prennent plus de treize semaines de congé maternité ont 76 % de moins de chances de subir un stress psychique que les mères exerçant une activité professionnelle qui ne prennent pas de congé. Deux études américaines (Baker/Milligan 2008 et Chatterji/Markowitz 2012) montrent qu'un congé maternité de moins de huit semaines fait augmenter en moyenne de 9 % le nombre de dépressions et de 2 % le nombre de dépressions graves.

L'étude de Beuchert et al. 2016\* examine non pas l'instauration du congé parental au Danemark, mais son extension de 24 à 46 semaines. Elle montre que les mères d'enfants nés après cette réforme ont subi moins d'hospitalisations (pour des maladies physiques ou psychiques) au cours des cinq années qui ont suivi l'accouchement que les mères d'enfants nés avant. Les effets positifs sur la santé physique et psychique sont plus marqués dans les ménages à faible revenu et pour les mères ayant un niveau de formation bas.

Outre Beuchert et al. 2016\*, deux autres études scientifiques fournissent des résultats touchant les effets du congé parental sur la santé physique des mères. Les deux études américaines analysées dans le cadre de la revue de la littérature d'Aitken et al. 2015 montrent que l'état de santé des mères bénéficiant de moins de huit semaines de congé maternité rémunéré s'aggrave et que ces mères évaluent aussi leur état de santé comme étant plus mauvais. Une étude australienne analysée par Aitken et al. 2015 se penche sur la violence domestique pendant la grossesse et durant la première année suivant l'accouchement. Les femmes australiennes qui prennent un congé parental rémunéré (18 semaines) ont une probabilité de 58 % plus faible de subir des actes de violence domestique (psychique ou physique) que celles qui ne prennent pas de congé rémunéré.<sup>37</sup>

L'étude de Liu/Skans 2010 porte sur les effets du passage de douze à quinze mois du congé parental en Suède. Cette extension n'a pas produit d'effets sur la santé des enfants

<sup>35</sup> La formule est la suivante : taux de remplacement du revenu multiplié par la durée du congé parental, divisé par 100. Pour la Suisse, où le taux de remplacement du revenu est de 80 %, cela signifie que durant 80 % de son congé, soit 11,2 semaines ( $80 * 14 / 100 = 11,2$ ), la mère touche l'intégralité de son salaire, et que les 2,8 semaines restantes ( $14 - 11,2$ ) ne sont pas rémunérées.

<sup>36</sup> Les études examinées par Aitken et al. 2015 et citées ici sont les suivantes : Whitehouse et al. 2013 et Gartland et al. 2011\* pour l'Australie, Chatterji/Markowitz 2012 et Chatterji et al. 2011 pour les États-Unis.

<sup>37</sup> Les auteurs n'ont pas d'explication pour cette corrélation. Un facteur pourrait consister dans le stress et les charges physiques et psychiques que le congé parental permet d'éviter, ce qui se répercute positivement sur la relation de couple.

ni sur la santé mentale des mères. Les auteurs l'expliquent notamment par le fait que le congé parental en Suède était déjà très généreux avant d'être étendu.

Le congé parental renforce le lien entre la mère et l'enfant et entraîne un allongement de la durée de l'allaitement.

Le congé maternité et le congé parental ont pour effet que les mères passent davantage de temps avec leur enfant durant ses premiers mois. Goodman 2012<sup>1</sup> étudie les effets du congé familial rémunéré qui a été instauré en Californie. Cette mesure accorde aux parents qui cotisent à l'assurance-invalidité étatique six semaines de congé parental, durant lesquelles ils touchent environ 55 % de leur salaire. Goodman 2012 montre que, grâce à la mise en place de ce congé, les mères passent davantage de temps avec leur enfant durant l'année qui suit sa naissance, l'effet étant particulièrement marqué pour les femmes ayant un faible niveau de formation. D'autres études américaines (Berger et al. 2005\* ; Huang/Yang 2015\* ; Guendelmann 2009\*) indiquent qu'un retour précoce au travail (avant 12 semaines) a pour effet que les mères allaitent leur enfant moins longtemps.<sup>38</sup> L'étude de Huang/Yang 2015\* montre que l'instauration d'un congé maternité de seulement six semaines (non suivi d'un congé parental) a déjà un effet positif sur la durée de l'allaitement dans les trois à neuf mois qui suivent. Berger et al. 2005\* montrent qu'un retour précoce au travail n'a pas seulement un effet négatif sur la durée de l'allaitement, mais a aussi pour conséquence que les mères font moins souvent examiner leur enfant par un médecin, le font moins souvent vacciner, et que leurs enfants présentent plus souvent des troubles du comportement.

Une étude menée au Canada (Baker/Milligan 2008b\*) atteste aussi une relation positive entre le congé parental et l'allaitement. Dans ce pays, les femmes passent nettement plus de temps à la maison depuis que le congé parental est passé de 25 à 50 semaines. En conséquence, depuis cette extension du congé, davantage de femmes allaitent leur enfant jusqu'à six mois. Selon Baker/Milligan 2008b, l'allongement de la période d'allaitement ne se traduit pas par une amélioration des indicateurs *subjectifs* de la santé de la mère et de l'enfant.

Une étude de l'institut allemand pour la recherche économique constate également un effet positif du congé parental sur l'allaitement (Kottwitz et al. 2014\*). Cette étude analyse, sur la base du panel socio-économique allemand (German Socio Economic Panel, GSOEP), les effets sur l'allaitement de la réforme de 2007 du congé parental (lors de laquelle, entre autres, l'allocation parentale [*Elterngeld*] a été introduite). Elle s'intéresse à deux aspects du comportement en matière d'allaitement : d'abord, la décision même d'allaiter ou non et, ensuite, la durée de la période d'allaitement. Selon Kottwitz et al. 2014\*, la réforme n'a produit aucun effet sur la décision d'allaiter ou non. Mais pour les mères qui ont décidé de le faire, on a constaté des effets positifs sur la durée de l'allaitement. Le pourcentage de mères qui allaitent durant au moins quatre mois a augmenté de manière significative après la réforme. Selon les autrices, les parents de très jeunes enfants ont bénéficié de ressources financières qui leur ont permis d'arrêter temporairement de travailler et de s'en occuper durant la première année de leur vie, période particulièrement importante pour établir un lien entre les parents et l'enfant. Avec la nouvelle allocation,

<sup>38</sup> Comme il n'existe pas aux États-Unis de congé maternité inscrit dans la loi, un retour rapide au travail n'est pas rare.

les probabilités sont plus grandes que les mères continuent d'allaiter leur enfant plus longtemps après la fin du congé maternité. Le constat que le congé parental influe principalement sur la durée de l'allaitement mais non sur la décision d'allaiter confirme les résultats des études de Baker/Milligan 2008b\* et Huang/Yang 2015\*.

### 3.2.3 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LES PÈRES

Une série d'études abordées ci-après indique que l'instauration d'un congé paternité ou d'un congé parental pour les pères aboutit à un plus grand engagement de ceux-ci sur le plan familial.

**Le congé parental permet un plus grand engagement des pères sur le plan familial.**

L'étude de Bartel 2016 montre que l'instauration d'un congé parental en Californie a eu pour effet que davantage de pères prennent congé après la naissance de leur enfant (augmentation de 46 %). Cela signifie que les pères recourent effectivement à leur congé paternité pour se consacrer à leur famille. L'effet est plus marqué pour les hommes qui deviennent père pour la première fois que pour ceux qui ont déjà des enfants.

Huerta et al. 2013 montrent qu'au Danemark, aux États-Unis, en Australie et en Grande-Bretagne, les pères qui prennent ce congé s'impliquent davantage dans la garde des enfants. Ils diffèrent souvent de ceux qui ne le prennent pas : ils ont en moyenne un statut socio-économique plus élevé, un meilleur niveau de formation, sont en règle générale des nationaux, mariés pour la plupart, sont plus nombreux à travailler à plein temps et gagnent davantage. Ces différences sont plus marquées dans les pays où le congé paternité ou le congé parental pour les pères existe seulement depuis peu.

L'étude américaine de Nepomnyaschy/Waldfoegel 2007 révèle une corrélation positive entre le recours au congé paternité et l'implication des pères dans la garde des enfants. Elle montre aussi que des facteurs démographiques influent sur le recours à ce congé. Les pères utilisent plus souvent le congé parental pour leur premier enfant que ceux en qui ont déjà plusieurs. La probabilité de recourir au congé parental est également plus élevée chez les pères dont la partenaire exerce une activité professionnelle. L'étude menée en Norvège par Kotsadam/Finseraas 2011\* porte sur les effets de l'instauration d'un droit à un congé parental de quatre semaines réservé au père ; elle indique notamment que ce congé a permis une répartition plus égalitaire des tâches domestiques et une meilleure acceptation des tâches de garde des enfants.

Selon une étude de Rehel 2014, les pères développent au bout d'un mois de plus grandes compétences éducatives, se sentent plus responsables de leurs enfants et ont davantage de respect pour le travail de garde des enfants à la maison. L'étude de Patnaik 2016, consacrée à une réforme du congé parental au Québec (avec l'instauration de cinq semaines de congé parental réservées exclusivement au père), confirme ces résultats.

Almqvist/Duvander 2014 analysent dans leur étude les effets du *Daddy Month* introduit en 1995 en Suède. Ce « mois du papa » est un congé parental d'un mois qui ne peut être pris que par le père. Un deuxième mois s'y est ajouté en 2002, mais les pères peuvent aussi prendre un congé parental plus long s'ils le souhaitent. Les autrices montrent que les pères qui prennent un congé parental long (de plus de deux mois) participent en

moyenne davantage aux tâches domestiques et familiales que les pères qui prennent un congé plus court.

Selon une enquête de Väter GmbH 2012, le recours au congé parental a aussi un effet sur le rôle joué par les pères. Même si le fait de gagner de l'argent et de garantir la sécurité de la famille reste très important pour la majorité des pères interrogés, de moins en moins d'hommes se disent satisfaits d'un rôle de simple pourvoyeur. Durant le congé parental, de nombreux hommes développent non seulement une relation plus intense avec leurs enfants, mais prennent aussi pleinement conscience du quotidien familial souvent astreignant et peu « glamour ». Cela leur permet de mieux comprendre leur partenaire et les exigences de la vie quotidienne, ce qui est bénéfique pour la relation de couple.

**Le congé parental contribue à renforcer le lien entre le père et l'enfant.**

L'étude suédoise de Duvander/Jans 2009 montre que le congé parental des pères permet de renforcer la relation entre les pères et leurs enfants, ce qui apparaît dans le fait que les pères travaillent moins longtemps lorsque les enfants sont petits et que, plus tard, ils passent plus de temps avec eux, pour les couples qui vivent séparés. Ces résultats contredisent toutefois dans une certaine mesure ceux d'Ekberg et al. 2013\*. Cette étude montre que l'instauration du *Daddy Month* en Suède a certes provoqué une nette augmentation du recours au congé parental par les pères, mais n'a pas eu pour effet que ceux-ci consacrent plus de temps à leur enfant lorsque ce dernier est malade ou que leur partenaire travaille. La revue de la littérature concernant divers pays faite par Farré 2016<sup>1</sup> fournit des résultats similaires. L'existence d'un congé parental strictement réservé au père (quota « à prendre ou à laisser ») a pour effet que les hommes passent davantage de temps avec leurs enfants pendant le congé, mais pas nécessairement après. L'autrice l'explique par le fait qu'il faut un certain temps pour que les habitudes culturelles concernant les tâches domestiques et familiales changent.

Le congé parental pris par les pères produit aussi des effets à long terme. Cela ressort en particulier des résultats de différentes études allemandes. Une de ces études montre par exemple que les pères qui sont restés au moins deux mois à la maison réduisent ensuite leur temps de travail (et aussi leurs loisirs) de quatre heures en moyenne par semaine pour pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants (Bünning 2015). D'après l'étude de Bujard 2013<sup>1</sup>, l'effet le plus visible de l'allocation parentale introduite en Allemagne en 2007 consiste dans l'augmentation de la participation des pères aux soins aux enfants. Si, jusqu'en 2006, moins de 4 % des pères prenaient un congé parental, la proportion a ensuite augmenté d'un bond. La relation père-enfant établie dans la petite enfance peut garantir une stabilité relationnelle à long terme entre les deux, même si les parents se séparent ou divorcent (BMFSFJ 2011). Rétrospectivement, presque tous les pères (95 %) en Allemagne qui ont pris au moins trois mois de congé parental rapportent que cela leur a permis de développer une relation plus intense avec leur enfant. En outre, plus le nombre de mois pendant lesquels le père touche l'allocation parentale est grand, plus la relation père-enfant prend d'intensité et plus nette est la progression de l'égalité dans la relation de couple (BMFSFJ 2015). L'étude allemande de Pfahl et al. 2013<sup>1</sup> aboutit à la même conclusion : pour les pères interrogés, l'effet le plus important des mois d'allocation parentale qu'ils touchent réside dans le renforcement de la relation père-enfant et dans la plus grande importance qu'ils prennent en tant que responsables de l'éducation des enfants

au même titre que la mère. Un article de *The Economist* (2015b) indique aussi que les pères qui ont la possibilité de prendre un congé parental (ou une partie de leur congé ordinaire) s'occupent davantage de leurs enfants, ce qui a un impact positif pour ces derniers. Par exemple, selon une étude norvégienne citée dans cet article, les filles en profitent encore lorsqu'elles fréquentent l'école secondaire.

#### 3.2.4 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LES ENFANTS

Cette section s'intéresse aux effets du congé parental sur la santé et le développement des enfants.

Le congé parental a un effet positif sur la santé des enfants de moins d'un an, mais son extension n'a pas tendance à produire des effets marqués. Ce sont surtout les enfants (socialement) défavorisés qui en profitent.

Diverses études montrent que le congé parental a un effet positif sur la santé des enfants de moins d'un an. Elles font état d'effets tels qu'une baisse du nombre d'enfants ayant un faible poids de naissance, du nombre de prématurés et de la mortalité infantile. Les études n'examinent pas ces effets à court terme, mais sur une période plus longue. Elles contrôlent le rôle d'autres facteurs sur le poids de naissance, le taux de naissances prématurées et la mortalité infantile de façon à isoler les effets du congé parental. L'allongement de la période d'allaitement permis par ce dernier y contribue également (voir ch. 3.2.2). Diverses études relèvent qu'il est difficile de prouver que le congé parental exerce une influence sur la santé des enfants plus âgés, car de nombreux autres facteurs interviennent ici (voir Rossin-Slater 2015\* et Currie/Rossin-Slater 2015\*).

L'étude américaine de Rossin-Slater 2011\* est basée sur une analyse du *Family and Medical Leave Act* (FMLA), dont l'instauration, en 1993, a entraîné une légère augmentation du poids des enfants à la naissance, une légère diminution du risque de naissance prématurée et une baisse de la mortalité infantile chez les enfants des femmes ayant un niveau de formation élevé. Ces résultats sont confirmés par une étude récente de Stearns 2015\*, qui analyse les effets, dans cinq États des États-Unis, d'un congé maternité rémunéré de courte durée, pouvant aussi être pris avant l'accouchement, sur le poids de naissance des enfants, la période d'observation étant de treize ans. L'instauration de ce congé maternité s'est traduite par une diminution d'environ 3,2 %, entre 1972 et 1985, de la proportion d'enfants ayant un faible poids de naissance. C'est pour les mères non mariées que l'effet est le plus marqué. Cette mesure a également permis une réduction du pourcentage de naissances prématurées. Cette étude contrôle le rôle que d'autres facteurs ont sur ces éléments de façon à isoler les effets du congé parental. Des études américaines plus anciennes (Berger et al. 2005\* ; Guendelmann 2009\*) ont déjà indiqué qu'un retour rapide au travail (dans les douze semaines) a pour effet que les mères allaitent moins longtemps, qu'elles font moins souvent examiner leurs enfants par un médecin, les font moins souvent vacciner, et que ceux-ci présentent plus souvent des troubles du comportement qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour leur santé. Ces résultats indiquent donc a contrario qu'un congé maternité ou un congé parental de plus longue durée a des effets positifs sur la santé et le développement des enfants. Selon l'étude de Broadway et al. 2015, en Australie, le congé parental rémunéré réduit la probabilité que l'enfant présente dans l'ensemble des risques relativement élevés en matière de santé. L'effet est plus marqué pour les enfants de parents ayant un statut socio-économique peu élevé.

Les études citées fournissent des résultats sur l'*instauration* d'un congé parental rémunéré. Trois études examinent pour leur part les effets d'une *extension* du congé parental existant sur la santé des enfants. Les études canadiennes de Baker/Milligan 2008b\* et Baker/Milligan 2015\* portent sur les effets du passage du congé parental de 25 à 50 semaines. Ni l'une ni l'autre ne constatent d'effet de cette extension sur la santé des enfants. L'étude de Beuchert et al. 2016\* examine les effets de l'extension du congé parental au Danemark, qui est passé en 2002 de 24 à 46 semaines, d'après le nombre et la durée des hospitalisations d'enfants de 0 à 3 ans. Les auteurs ne décèlent dans l'ensemble aucun effet majeur sur la santé des enfants, mais ils constatent un effet positif significatif pour les enfants qui avaient un très faible poids de naissance ou qui sont nés prématurément. Ils notent également des effets positifs pour les familles à faible revenu et bas niveau de formation.

Le congé parental tend à exercer une influence positive sur le développement cognitif et la réussite scolaire des enfants.

Les recherches consacrées à l'effet du congé parental sur le développement cognitif et la scolarité des enfants ou des jeunes n'aboutissent pas à des conclusions claires : elles indiquent soit des effets positifs, soit aucun effet, mais non des effets négatifs.

Les études mentionnées ci-après constatent des effets positifs sur les résultats scolaires et/ou le développement cognitif des enfants. Carneiro et al. 2015\* examinent la réforme de 1977 en Norvège, par laquelle on est passé d'un congé maternité non rémunéré de douze semaines à un congé rémunéré de quatre mois suivi de douze semaines de congé non rémunéré. Les auteurs analysent, bien des années plus tard, le taux de décrochage scolaire au niveau secondaire ainsi que les salaires des enfants de mères qui ont bénéficié de cette réforme. Ils montrent que les femmes passent nettement plus de temps avec leurs enfants après la réforme (utilisant donc effectivement le congé parental), que ces derniers présentent un taux de décrochage scolaire plus faible au niveau secondaire, et qu'ils obtiennent des salaires plus élevés à l'âge de 30 ans. Là aussi, des effets hétérogènes apparaissent. Les effets sont plus marqués chez les enfants de parents à bas niveau de formation : pour eux, le taux de décrochage scolaire diminue de 3,6 %, contre 1,8 % seulement pour les enfants de femmes qualifiées.

Liu/Skans 2010 étudient les effets du passage de douze à quinze mois du congé parental en Suède. Ils constatent des effets positifs sur les résultats scolaires des enfants âgés de 16 ans. Ces effets ne sont significatifs que pour les enfants de mères très qualifiées, ce qui contredit le constat de Carneiro et al. 2015\*. Cela peut s'expliquer par le fait que Carneiro et al. 2015\* étudient les effets de l'instauration d'un congé rémunéré, dont bénéficient surtout les familles ayant un statut socio-économique inférieur, étant donné que la compensation du revenu est plafonnée. L'extension du congé parental examinée par Liu/Skans 2010 n'a pas entraîné de modification au niveau du salaire.

Danzer/Lavy 2013<sup>1</sup> analysent les effets de la réforme autrichienne, qui a fait passer la durée du congé parental de 12 à 24 mois, sur le capital humain des enfants, mesuré d'après les résultats de tests. Dans l'ensemble, ils ne constatent pas d'effets significatifs dus à un congé plus long. Mais si l'on considère séparément les enfants de femmes ayant un niveau de formation différent, il apparaît que les fils – mais non les filles – de femmes

ayant un niveau de formation élevé profitent de la réforme. Cette différence d'effets selon le niveau de formation de la mère pourrait s'expliquer par le fait que les enfants de femmes qualifiées profitent davantage, sous l'angle des résultats scolaires, du fait que leur mère peut passer plus de temps à la maison que les enfants de femmes moins qualifiées. L'étude ne fournit toutefois pas d'explication plausible concernant la différence d'effets entre les garçons et les filles. Ses résultats doivent donc être considérés avec prudence.

Les études qui suivent ne constatent aucun effet sur les résultats scolaires ni sur le développement cognitif des enfants : Dustmann/Schönberg 2012\* évaluent les réformes de 1979, 1986 et 1992 en Allemagne, par lesquelles le congé parental rémunéré est passé respectivement de deux à six mois, de six à dix mois et enfin de 18 à 36 mois. Les auteurs se servent de ces réformes pour étudier les effets sur les enfants de l'exercice d'une activité professionnelle par la mère. Pour les deux premières réformes, ils ne relèvent pas d'effets sur la scolarité des enfants ni sur le revenu que ceux-ci réalisent à l'âge adulte. Mais ils constatent que la troisième réforme aboutit à des effets légèrement négatifs sur les résultats scolaires obtenus par les enfants, ce que les auteurs expliquent par la baisse de revenu résultant de l'extension supplémentaire de la durée du congé rémunéré.

Würtz Rasmussen 2010\* ne constate pas non plus d'effets à long terme de l'extension du congé parental de 14 à 20 semaines, réalisée au Danemark en 1984, sur les indicateurs de la formation des enfants. L'autrice utilise pour son analyse des données longitudinales de 1984 à 2005 et définit le « long terme » par dix à quinze ans après l'extension du congé parental, quand les enfants sont en âge de fréquenter l'école secondaire. Elle constate néanmoins des effets légèrement positifs de la réforme sur le revenu et les perspectives professionnelles des mères. Ainsi, les effets de la réforme sont globalement positifs pour les familles. Dahl et al. 2013 étudient les effets de plusieurs réformes en Norvège, qui ont fait passer progressivement le congé parental de 18 à 35 semaines. Au regard des résultats scolaires des enfants, l'étude ne constate aucun effet. L'étude canadienne de Baker/Milligan 2015\* citée au ch. 3.2.4, qui examine les effets de l'extension du congé parental de 35 à 50 semaines, ne relève pas non plus d'impact sur les capacités cognitives et les comportements des enfants de 4 à 5 ans.

Le congé parental pris par les pères entraîne un plus grand engagement de ceux-ci, ce qui se répercute positivement sur les résultats scolaires des enfants.

L'étude de Cools et al. 2015\* examine les effets de l'instauration en Norvège d'un droit à quatre semaines de congé parental réservées au père. Ses résultats indiquent un impact substantiel de la plus forte implication des pères au sein de la famille sur les résultats scolaires des enfants. L'étude de Huerta et al. 2013 constate le même effet. Les pères qui prennent un congé parental s'impliquent aussi davantage dans la garde des enfants. Cette participation est corrélée à un meilleur développement cognitif des enfants dans trois des quatre pays examinés (États-Unis, Grande-Bretagne et Australie ; aucun effet constaté au Danemark), corrélation confirmée dans une étude du ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ 2011) : lorsque les pères s'engagent davantage avec les mères quand leurs enfants sont petits et qu'ils jouent plus avec eux, l'impact est positif sur le développement cognitif et affectif des enfants.

### 3.2.5 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LE COUPLE ET LA FAMILLE

Les résultats obtenus sur l'influence que le congé parental exerce sur la répartition des tâches au sein de la famille ainsi que sur la répartition entre activité professionnelle et travail familial sont relevés aux ch. 3.2.3 et 3.4.3. Sinon, les études à la base de la présente analyse ne fournissent que peu d'indications sur les effets que le congé parental a sur le couple ou la famille. Deux études ont analysé l'influence du congé parental sur le taux de divorce. Ni l'une (Suède : Liu/Skans 2010) ni l'autre (Norvège : Dahl et al. 2013) n'ont pu constater d'effet significatif.

Il existe peu d'indications sur les effets que le congé parental a sur le couple ou la famille.

## 3.3 EFFETS AU NIVEAU ÉCONOMIQUE

---

Cette section présente les résultats scientifiques obtenus sur les effets que l'instauration ou la réforme de modèles de congé parental produit au niveau économique. Elle résume les effets économiques constatés sur les individus, les ménages et les entreprises. Les effets au niveau macroéconomique font l'objet du ch. 3.4.

### 3.3.1 VUE D'ENSEMBLE

La figure 3.2 donne une vue d'ensemble des études considérées concernant les effets économiques : effets sur l'activité professionnelle des mères et des pères et sur le revenu des parents, ainsi que sur les entreprises.

Fig. 3.2 : Effets constatés au niveau économique

	Activité professionnelle des mères et des pères	Revenu <sup>x</sup>	Effets sur les entreprises
États-Unis			
Canada			
Allemagne			
France			
Autriche			
Scandinavie			
Plusieurs pays	 8 16 30 5 5	 35 16	

Représentation des autrices.

Légende : chaque barre représente une étude. Vert : effets positifs ; jaune : effets neutres ; rouge : effets négatifs. Une combinaison de couleurs indique une diversité de résultats (ceux-ci dépendant par ex. de la durée du congé parental). \* Étude offrant des résultats particulièrement fiables ; ! étude aux résultats moins fiables ; chiffre : indique le nombre de pays examinés par l'étude. Remarque sur les trois couleurs pour la colonne « Activité professionnelle des mères et des pères » : le fait que les effets soient positifs ou négatifs dépend notamment de la durée du congé (voir section suivante). \* Par ex. réduction du salaire à la reprise du travail, diminution à long terme du revenu en raison de la dégradation de la position sur le marché du travail.

### 3.3.2 EFFETS SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES MÈRES ET DES PÈRES

Cette section aborde les effets du congé parental sur les mères d'abord, puis sur les pères.

**Le congé parental favorise l'exercice d'une activité professionnelle par les mères. L'effet est maximal pour un congé d'une durée de 28 semaines et diminue au-delà.**

Le congé parental permet une hausse du taux d'emploi et du taux d'occupation des mères lorsqu'elles reprennent le travail. Ainsi, l'étude de Thévenon/Solaz 2013, qui examine l'influence du congé parental sur le taux d'activité des femmes dans 30 pays de l'OCDE, indique que plus longue est la durée du congé, plus grand est l'effet sur le taux d'activité et le nombre d'heures de travail (après le congé). Cet effet diminue toutefois à partir d'une durée de plus de deux ans. Ces résultats sont confirmés par l'étude d'Akgunduz/Plantenga 2013, qui analyse et résume plusieurs études menées dans seize pays d'Europe. Avec un congé parental de 28 semaines, le taux d'activité des femmes augmente de 1,5 à 2,5 %. L'effet positif diminue à mesure que la durée du congé augmente et il est nul pour un congé de deux ans. L'étude d'Evertsson/Duvander 2011\* montre elle aussi, pour la Suède, un effet positif du congé parental sur le taux d'emploi des femmes. Mais si les mères restent en congé plus de quinze mois, l'impact sur leurs perspectives de carrière est négatif.

Deux autres études confirment l'effet négatif d'un (très) long congé parental sur les opportunités professionnelles des mères (OCDE 2012b ; Farré 2016<sup>1</sup>).

Schönberg/Ludsteck 2014\* étudient les effets de cinq réformes du congé parental en Allemagne sur l'activité professionnelle des mères. Toutes ces réformes augmentaient la durée de la période durant laquelle l'emploi de celles-ci est garanti. Leur objectif était de permettre aux mères de passer davantage de temps avec leurs jeunes enfants, tout en les encourageant à reprendre le travail après leur congé parental. Pour toutes ces réformes, l'effet à court terme (deux à six ans après l'accouchement) sur l'activité professionnelle est négatif : les mères réduisent leur taux d'occupation et passent davantage de temps avec leurs enfants. À long terme (trois à six ans plus tard), leur salaire diminue. La position des femmes sur le marché du travail se détériore donc dans l'ensemble. Une autre étude sur le congé parental en Allemagne indique qu'une augmentation du droit au congé réduit l'engagement des mères au travail. Cette augmentation provoque un déplacement des préférences des femmes (davantage orientées vers la famille) et un retour plus tardif au travail, surtout pour celles qui étaient employées à plein temps (Gangl/Ziefle 2015\*).

L'étude de Fitzenberger et al. 2015\* constate elle aussi que la naissance du premier enfant aboutit à un conflit entre le travail et la vie personnelle et entraîne une modification des préférences des mères concernant le travail. Dans l'ensemble, plus de la moitié des femmes ne reprennent pas leur emploi après un congé parental de trois ans. En revanche, 31 % travaillent déjà à temps partiel pendant ces trois ans. Les femmes qui ont des ambitions de carrière avant la naissance de leur enfant sont aussi, en moyenne, plus enclines à reprendre leur emploi. L'étude de l'OCDE 2012a constate que, dans les pays qui connaissent un congé parental très long, les femmes sont plus nombreuses à le prendre afin de favoriser la carrière de leur partenaire. Cela a aussi pour effet que les entreprises investissent moins dans une main-d'œuvre féminine.

Dans les États des États-Unis qui ont instauré un congé rémunéré (dont la durée varie en général entre quatre et douze semaines), la probabilité que les femmes reprennent le travail est plus élevée. Cet effet est constaté dans plusieurs études. Ainsi, celle de Baum/Ruhm 2013 montre qu'après la mise en place du *California Paid Family Leave Program* (CA-PFL ; voir ch. 3.3.2), il est plus probable que les femmes aient un emploi neuf à douze mois après l'accouchement. Les femmes qui profitent du CA-PFL travaillent aussi en moyenne plus longtemps, durant la deuxième année de vie de l'enfant, que celles qui n'en profitent pas. L'étude de Han et al. 2009\*, qui examine diverses extensions de la législation relative au congé parental dans des États des États-Unis, aboutit à un résultat similaire. Elle montre que l'effet sur l'activité professionnelle est plus important pour les femmes très qualifiées que pour celles ayant un bas niveau de formation. Les résultats de l'étude de Rossin et al. 2013\* vont dans le même sens. Ils indiquent que la mise en place du CA-PFL a eu pour effet que davantage de femmes prennent congé, en particulier parmi les mères ayant un bas niveau de formation, les femmes élevant seules leurs enfants, les Afro-Américaines et les Latino-Américaines. Ce recours plus important au congé parental n'a pas d'effet négatif sur leur situation sur le marché du travail (par ex. licenciements plus fréquents). Les femmes concernées par la réforme travaillent en moyenne, à moyen terme (quand les enfants ont entre 1 et 3 ans), 10 à 17 % plus longtemps que celles dont les enfants sont nés avant la réforme. Une étude de Baker/Milligan 2008a\* analyse les effets de trois réformes des modèles canadiens de congé parental. Selon les provinces, ces

réformes ont fait passer progressivement le congé à 17 ou 18 semaines, à 29 jusqu'à 52 semaines, et à 52 semaines (voire jusqu'à 70 semaines au Québec). L'emploi est garanti sur toute la durée du congé et, dans la plupart des provinces, le congé parental peut être réparti de façon souple entre la mère et le père (en pratique, cependant, il est très rare que les pères prennent le congé, de sorte qu'il n'est pas possible de procéder à une analyse pour eux). Un congé parental de 17 ou 18 semaines n'a pas d'effet sur la durée pendant laquelle les femmes restent absentes du marché du travail. Lorsque ces dernières bénéficient d'un congé plus long (de 29 à 70 semaines), elles passent aussi davantage de temps à la maison après la naissance de l'enfant. Cela n'a cependant pas de conséquences négatives sur leur activité professionnelle ultérieure. Les auteurs l'expliquent par les raisons suivantes : les femmes ont moins tendance à quitter définitivement le monde du travail, elles retournent de préférence chez le même employeur (quelle que soit la durée du congé) et elles travaillent plus volontiers à temps partiel après l'accouchement. L'étude de Joseph et al. 2013\*, qui analyse les effets de la réforme de 2004 du congé parental en France, confirme ce constat. Avant 2004, les familles n'obtenaient pas de compensation financière lorsqu'elles recouraient au congé parental après le congé maternité ou le congé paternité. Depuis la réforme, elles en touchent une pendant six mois au maximum après le congé maternité ou le congé paternité. D'après l'analyse, ce changement n'a pas d'effet sur l'activité professionnelle des mères. Si l'on fait la distinction entre les mères qui recourent effectivement au congé parental et celles qui ne le font pas, l'effet est légèrement positif pour les premières. Le congé parental rémunéré a aussi contribué à ce que les femmes ayant un bas niveau de formation restent sur le marché du travail après la naissance de leur enfant.

Rares sont les études sur l'influence exercée par le congé parental sur l'engagement professionnel des pères. Le fait pour les hommes de prendre un congé parental n'est pas encore socialement accepté et dépend aussi du taux de compensation du revenu.

Selon l'étude de Farré 2016<sup>1</sup>, qui considère plusieurs pays de l'OCDE, rien n'indique que le congé parental ait un impact sur l'activité professionnelle des pères. Selon une étude commandée par le ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ 2015), près d'un père sur cinq aurait voulu prendre un congé parental mais y a finalement renoncé. Les raisons invoquées ont le plus souvent trait à l'activité professionnelle : crainte d'une perte de revenu, de désavantages professionnels ou de problèmes d'organisation dans l'entreprise. Crenner 2011 montre qu'en France, où la majorité des pères ne prennent pas de congé parental, la situation professionnelle de l'homme a peu d'influence sur les décisions de la femme en matière d'emploi après l'accouchement.

L'étude allemande de Bünning 2015 montre qu'après un congé parental de deux mois pour les pères, on constate chez eux une réduction du temps de travail d'environ quatre heures par semaine. Selon une autre étude allemande, celle de Pfahl et al. 2013 sur les effets du recours à l'allocation parentale par les pères, ces derniers courent le risque d'une interruption de carrière et de tomber dans le piège du temps partiel s'ils prennent un congé parental « long » (plus de trois mois). Tel n'est pas le cas s'ils prennent un congé court (moins de deux mois). Il n'existe pas encore de « culture des pères » dans les entreprises : ceux qui veulent s'occuper de leurs enfants doivent s'attendre à des réactions négatives.

Une des raisons qui expliquent la rareté des études relatives aux effets du congé parental sur l'activité professionnelle des pères pourrait être que ce congé n'a pas d'impact sur l'engagement professionnel des pères. Les études qui ne dégagent pas d'effets sont en général plus difficiles à publier. Une autre raison pourrait être que le taux de recours au congé parental par les pères est encore faible dans la plupart des pays. Si très peu de pères prennent de congé, il n'est pas non plus possible d'en mesurer les effets sur l'activité professionnelle. On ne peut donc pas non plus en mesurer les effets de *spill over*, c'est-à-dire ceux qu'un recours accru des pères au congé parental aurait sur la situation professionnelle des femmes. Les deux études examinées qui y font allusion sont celles de Patnaik 2014 et du ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, de la Femme et de la Jeunesse (BMFSFJ 2015) ; cette dernière montre que le recours des pères à l'allocation parentale facilite effectivement le retour au travail des mères dans leur profession. Patnaik 2014 analyse une réforme au Québec qui réserve cinq semaines de congé parental aux pères exclusivement, ce qui fait augmenter de 53 points de pourcentage le taux de recours des pères au congé parental, et de trois semaines la durée moyenne de ce congé. Un à trois ans après qu'ils ont pris ce congé, les pères participent davantage aux tâches domestiques et à la garde des enfants, tandis que les mères effectuent davantage de travail rémunéré, en particulier à plein temps.

Le recours au congé parental et le moment du retour sur le marché du travail dépendent des prestations financières touchées pendant le congé.

On dispose d'analyses relatives à la durée du recours au congé parental surtout en ce qui concerne les mères. Fait exception l'étude de Boll et al. 2011, qui examine le recours à ce congé par les pères dans divers pays. Certains avancent l'argument qu'en Allemagne, le taux de remplacement du revenu est trop bas pour motiver les pères à percevoir l'allocation d'éducation (ils étaient seulement 2,4 % à le faire en 2002). En Finlande, en revanche, la relative générosité de ce taux (45 % à partir de 1978 et 70 % depuis 1982) a entraîné une plus grande motivation des pères.

L'analyse de Lalive/Zweimüller 2009\* sur la réforme du congé parental en Autriche, qui a fait passer la durée du congé de un à deux ans, montre que les mères recourent effectivement au congé parental plus long et, en conséquence, retournent plus tardivement au travail. Mais les femmes qui réalisent un revenu important reprennent aussi plus rapidement un emploi que celles qui gagnent peu. Les auteurs l'expliquent par le fait qu'en raison du plafonnement du taux de remplacement du revenu, celui-ci est plus faible pour les premières que pour les secondes.

L'étude de Lalive et al. 2014\* le montre aussi : une réduction du taux de remplacement du revenu pendant le congé parental réduit également la durée de l'absence du marché du travail (sans changement de la durée du congé). Cependant, à moyen terme (jusqu'à cinq ans après la naissance de l'enfant), le retour plus tardif en emploi n'a pas d'effet négatif sur la situation des mères sur le marché du travail (statut professionnel, salaire, conditions d'engagement, emploi chez le même employeur qu'avant).

Bergemann/Riphahn 2011 analysent la réforme, mise en œuvre en 2007 en Allemagne, qui a ramené de deux ans à un an la durée de perception des allocations par les mères dans le cadre du congé parental, tout en augmentant le taux de remplacement du revenu.

Le résultat de la réforme est que davantage de femmes retournent travailler dans le délai d'une année. L'étude de Lutz 2016 indique en outre qu'un niveau de revenu élevé avant la naissance de l'enfant a pour effet d'accélérer le retour de la mère sur le marché du travail (sans changement de profession). Le fait que, pour les salaires élevés, l'incitation financière est généralement moindre en raison du plafonnement du taux de remplacement du revenu semble aussi indiquer que la compensation financière accordée pendant le congé parental a une influence sur le retour au monde du travail. Une autre interprétation est que les femmes qui touchent un salaire élevé ont de meilleures conditions de travail, davantage de motivation, etc., ce qui les pousse à reprendre le travail plus tôt.

L'étude de Crenner 2011 montre par contre qu'en France, les mères qui prennent un congé parental après leur congé maternité sont en moyenne moins qualifiées (et, de ce fait, gagnent aussi moins en général) que celles qui ne prennent pas de congé parental. Leurs conditions de travail sont aussi moins flexibles et moins compatibles avec la garde des enfants. Les caractéristiques des mères qui prennent un congé parental sont similaires à celles des mères qui ont complètement arrêté de travailler après la naissance de leur enfant. Les premières ont un niveau de vie légèrement supérieur à celui des secondes, mais inférieur par rapport à celui des mères qui travaillent. Les raisons pour lesquelles le constat est différent pour la France pourraient tenir à la relative rigidité de la législation sur le travail en comparaison internationale<sup>39</sup> et à la mauvaise situation sur le marché du travail<sup>40</sup>.

### 3.3.3 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LE REVENU DES PARENTS

Plus de la moitié des études considérées montrent que le congé parental a des effets négatifs sur le revenu, en particulier sur celui des mères dont le salaire est élevé ou qui sont bien intégrées dans le marché du travail.

L'étude autrichienne de Jacobi et al. 2016\* indique que le congé parental peut avoir des conséquences négatives sur le salaire des mères en raison d'une perte de capital humain ou de la difficulté à retrouver un emploi convenable après le congé. Deux études (Ejrnaes/Kunze 2013\* ; Schönberg/Ludsteck 2014\*) constatent également un effet négatif du congé parental sur le revenu des mères en Allemagne. Jacobi et al. 2016\*, dont l'étude se fonde sur la modélisation économétrique, montrent que l'effet atteint son pic au cours de la première année qui suit le retour au travail après le congé. Selon leurs recherches, la « pénalité salariale » est de 14 à 16 % la première année, de 6 à 8 % la deuxième année et de 2 à 3 % la cinquième année. L'effet négatif du congé parental sur le salaire a donc tendance à s'estomper. Toutefois, l'échantillon étudié se compose exclusivement de mères réalisant de hauts revenus.

L'étude d'Ejrnaes/Kunze 2013\* ne porte pas non plus sur l'ensemble des femmes actives, mais seulement sur des femmes qui ont travaillé à plein temps pendant une année au moins avant la naissance de leur enfant (définies dans l'étude comme étant *productives*). Les autrices montrent que leur revenu diminue de 3 à 5,7 % pour chaque année de congé

<sup>39</sup> La France est classée 30<sup>e</sup> sur 34 pays de l'OCDE dans l'indicateur de l'OCDE sur la rigueur de la protection de l'emploi contre les licenciements individuels et collectifs (contrats à durée indéterminée).

<sup>40</sup> Sur la situation de l'emploi, voir par exemple l'article de Ferber (2017) dans la NZZ.

parental qu'elles prennent. Ainsi, plus le congé est long et plus les mères sont pénalisées financièrement. Ejrnaes/Kunze\* arrivent à la conclusion que cette pénalité est due entre autres à l'appariement assortatif (*assortative matching*), aux intervalles entre les naissances et à une discrimination statistique. L'appariement assortatif désigne la théorie selon laquelle les femmes productives ont tendance à choisir des maris eux aussi productifs, de sorte que, pour elles, l'effet salarial est prépondérant après la naissance de l'enfant (par effet salarial, on entend une baisse de l'activité professionnelle accompagnant une hausse du revenu, en l'occurrence la femme peut « se permettre » de travailler et de gagner moins puisque son mari réalisé un salaire élevé). Il se pourrait aussi que les femmes qui présentent une forte productivité professionnelle planifient leurs grossesses à des intervalles plus rapprochés. Une autre explication possible serait une discrimination statistique de la part des employeurs, qui s'attendraient à ce que la productivité des mères diminue après la naissance de l'enfant et leur verseraient donc des salaires plus bas.

Schönberg/Ludsteck 2014\*, qui analysent les conséquences de cinq réformes du congé parental en Allemagne sur l'activité professionnelle des mères (voir ch. 3.3.2), constatent qu'une seule d'entre elles a eu des effets négatifs sur les revenus. Les auteurs soulignent cependant que leurs résultats pourraient être altérés par un biais de sélection<sup>41</sup>. Cette étude doit donc être interprétée avec prudence.

L'étude de Lequien 2012\* est consacrée à une nouvelle législation qui a porté le congé parental en France à trois ans à partir du deuxième enfant. Elle analyse les effets de l'extension du congé sur les parents de deux enfants et arrive à la conclusion qu'un congé parental de trois ans a des répercussions négatives sur le revenu des mères. Cet effet se fait sentir à long terme, puisqu'il est toujours perceptible au bout de dix ans. De l'avis de l'auteur, l'effet négatif sur le salaire s'explique par un déficit d'expérience professionnelle et par un accroissement du travail à temps partiel. Toutefois, l'effet négatif constaté n'est pas significatif dans tous les modèles étudiés.

L'étude menée par Rege/Solli 2010 en Norvège montre un effet négatif du congé parental sur le revenu des pères. Elle analyse les effets de l'instauration en 1993 d'un droit intransmissible à un congé parental pour les pères (*paternity quota*). Dans le cadre de cette réforme, quatre semaines ont été exclusivement réservées au père sur les 42 du congé parental. À la suite de cette réforme, les pères norvégiens ont été nettement plus nombreux à recourir au congé parental, tandis que leurs salaires ont diminué de 1,4 %, un effet qui reste perceptible jusqu'à cinq ans après la naissance de leur enfant. Les raisons de cette baisse ne sont pas clairement identifiées. Les autrices suggèrent qu'elle pourrait s'expliquer soit par un changement de priorités (réduction du travail rémunéré en faveur des tâches familiales), soit par une discrimination statistique de la part des employeurs, comme celle évoquée par Ejrnaes/Kunze 2013\* (« les pères qui prennent un congé parental s'investissent moins dans leur travail »). Evertsson 2016\* examine également si le congé parental contribue à l'inégalité salariale. Son étude montre que plus le congé parental pris par la mère est long, plus les effets négatifs sur le revenu sont importants. Ce constat conforte la thèse formulée par Jacobi et al. 2016\*, selon laquelle le congé parental

<sup>41</sup> On considère qu'une étude statistique présente un biais de sélection si, en raison d'une (auto-)sélection des sujets ou des données analysées, l'échantillon n'est pas aléatoire. Un tel échantillon n'est alors pas représentatif de la population étudiée.

a une incidence négative sur les salaires des mères en raison d'une perte de capital humain. On constate aussi des effets négatifs sur le salaire des pères qui prennent un congé parental, sans rapport avec la durée du congé.

Certaines études ne décèlent pas d'effet négatif sur les revenus. Adema et al. 2015 montrent par exemple qu'aux États-Unis, c'est précisément l'*inexistence* d'un congé maternité qui explique la précarité salariale des mères peu qualifiées. Boushey 2008\* arrive à des conclusions similaires dans son étude sur plusieurs mesures politiques favorables aux familles. Il ressort de l'étude de Würtz Rasmussen 2010\* qu'au Danemark, l'extension du congé parental de 14 à 20 semaines n'a pas eu d'impact négatif sur les revenus et les perspectives de carrière des mères à moyen et long termes (dix à quinze ans après le congé), et qu'à court terme (au bout de cinq ans), les effets sont même positifs. Dans ce pays, l'extension du congé parental n'a donc pas d'effets négatifs sur la situation des mères sur le marché du travail.

L'étude réalisée par Gauthier-Loiselle 2013 dans le cadre d'un doctorat montre que l'extension de 25 semaines du congé parental au Canada n'a pas d'incidence significative sur le salaire des mères. Joseph et al. 2013\* arrivent à la même conclusion dans leur analyse de la réforme du congé parental de 2004 en France (voir ch. 3.3.2). L'introduction d'une compensation financière pendant le congé parental n'a aucun effet sur le revenu des mères qui prennent le congé parental à temps plein. Dahl et al. 2013 ne constatent pas non plus d'effets négatifs sur le revenu des parents en Norvège du fait de l'extension du congé parental.

Enfin, l'étude de Lalive et al. 2014\* évoquée précédemment n'indique pas non plus d'effet négatif sur le revenu des parents en termes de revenu annuel et de revenu par jour de travail.

### 3.3.4 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LES ENTREPRISES

Les effets du congé parental sur les entreprises ont avant tout été analysés aux États-Unis, qui disposent d'un marché du travail libéral. En règle générale, les entreprises américaines sont donc flexibles lorsqu'elles doivent par exemple remplacer provisoirement un employé bénéficiant d'un congé parental. La question se pose de savoir jusqu'où les résultats des études américaines peuvent être transposés à la situation des entreprises en Suisse. Plusieurs indicateurs du marché du travail<sup>42</sup> montrent que le marché suisse est comparable à celui des États-Unis du point de vue du libéralisme.

**Le congé parental n'a pas d'effets négatifs sur les (coûts des) entreprises ; il permet en particulier de réduire la fluctuation des effectifs.**

Selon l'étude réalisée en 2013 par Appelbaum/Milkman en Californie, environ 90 % des entreprises interrogées déclarent que le congé parental rémunéré a soit un effet positif, soit aucun effet sur les coûts, la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance au travail. Boushey/Glynn 2012 montrent quant à elles que le congé parental réduit la fluctuation des effectifs et n'engendre pas de coûts supplémentaires pour les entreprises grâce à la

<sup>42</sup> L'indicateur de l'OCDE sur la protection de l'emploi est un des indices les plus importants attestant du libéralisme d'un marché du travail. Sur les 34 pays membres de l'OCDE qu'il examine, les États-Unis arrivent en deuxième position avec une valeur de 1,17 et la Suisse se range au onzième rang, avec une valeur à peine plus élevée de 2,1.

baisse des coûts de recrutement. Cet avantage est particulièrement important en ce qui concerne les employés qualifiés, qui sont plus difficiles à remplacer. La fluctuation des effectifs entraîne en effet des coûts élevés, quel que soit le niveau de salaire des employés à remplacer, mais le coût de remplacement est encore plus élevé pour les employés à hauts revenus. Le prix payé par les entreprises pour remplacer un employé représente environ un cinquième de son salaire annuel (Boushey/Glynn 2012). Les entretiens d'embauche, les indemnités de départ, la perte de productivité, la formation de la nouvelle personne et la perte éventuelle de clients, etc. occasionnent des frais directs et indirects pour l'entreprise (Dube et al. 2010).

Il ressort de l'étude de Byker 2016\* qu'à la suite de l'instauration du congé parental dans un État américain, les mères consacrent moins de temps à la recherche d'un nouvel emploi après la naissance de leur enfant. Les chiffres du *Census Bureau* (bureau du recensement des États-Unis) montrent que, depuis l'instauration de différents modèles de congé parental (avec ou sans rémunération, au niveau de l'État ou dans les entreprises, par une indemnité de maternité versée par l'assurance-invalidité), environ 80 % des femmes qui reprennent le travail après la naissance d'un enfant retournent chez le même employeur (Laughlin 2011)<sup>43</sup>.

L'étude menée par Baker/Milligan 2008a\* au Canada indique aussi que l'extension du congé parental incite davantage d'employés à retourner dans l'entreprise où ils travaillaient avant le congé, quelle que soit la durée de cette extension. Après chacune des trois réformes successives qui ont porté la durée maximale du congé parental à 70 semaines, la fidélité des employés a augmenté. Le rapport coûts-avantages semble être équilibré. Manjoo 2017 met en lumière ces effets avec l'exemple de Google. Après l'instauration d'un congé parental de cinq mois (qui remplaçait un congé maternité rémunéré de douze semaines), le taux de fluctuation au sein de l'entreprise a diminué de 50 %. Selon le responsable des ressources humaines, la nouvelle politique d'entreprise n'a pas fait croître les coûts grâce à la baisse des frais de recrutement.

Reste à vérifier si le congé parental n'a pas d'impact négatif sur les entreprises lorsqu'il dure plus longtemps. L'étude de Prognos 2010a en Allemagne se penche sur cette question. Il s'agit d'une analyse économique du rapport coûts-avantages réalisée sur la base des données du contrôle de gestion de dix entreprises. Cette étude examine, premièrement, les effets des mesures favorables aux familles sur les employés ayant des enfants à charge et, deuxièmement, les coûts découlant de la fluctuation des effectifs et de l'absence prolongée du travail. Ces données permettent d'évaluer le potentiel d'économie résultant des mesures favorables aux familles. Ensuite, les économies sont comparées aux coûts de ces mesures (services de conseil, modèles de temps de travail individuels, télétravail et services de garde des enfants). L'étude révèle que le potentiel d'économies se monte à plusieurs centaines de milliers d'euros pour une entreprise de taille moyenne. Le calcul pour une entreprise fictive comptant 1500 employés débouche sur un potentiel d'économie de 375 000 euros.

<sup>43</sup> L'étude n'analyse pas les motifs de cette décision, qui peut découler d'une préférence individuelle ou être due à la loyauté de l'employée.

Dans une autre étude réalisée par Prognos, les auteurs appliquent un modèle de calcul à des données recensées dans des entreprises et des organisations sélectionnées dans toute la Suisse (Prognos 2010b). À l'instar de Prognos 2010a, les calculs portent sur une entreprise fictive de 1500 collaborateurs. Les résultats obtenus dans ce modèle chiffrent à 8 % le retour sur investissement des politiques favorables aux familles. Les principaux avantages pour les entreprises sont la part plus importante d'employés revenant dans l'entreprise après la naissance d'un enfant, le taux d'occupation plus élevé des jeunes mères ou pères et un plus grand nombre de carrières suivies au sein de la même entreprise. Dans l'ensemble, les dépenses pour les mesures en faveur des familles se chiffrent à 247 000 francs pour des économies de l'ordre de 266 000 francs. Cette approche purement financière ne prend pas en considération des aspects qualitatifs, comme la motivation, la loyauté, l'engagement personnel, l'attrait exercé par l'entreprise, etc.

Les craintes dans les entreprises que suscite la perspective de nouvelles lois ou réglementations sont compréhensibles. Toutefois, les résultats des différentes études laissent présager qu'un congé parental de plus longue durée n'aura pas d'impact négatif sur les entreprises suisses non plus.

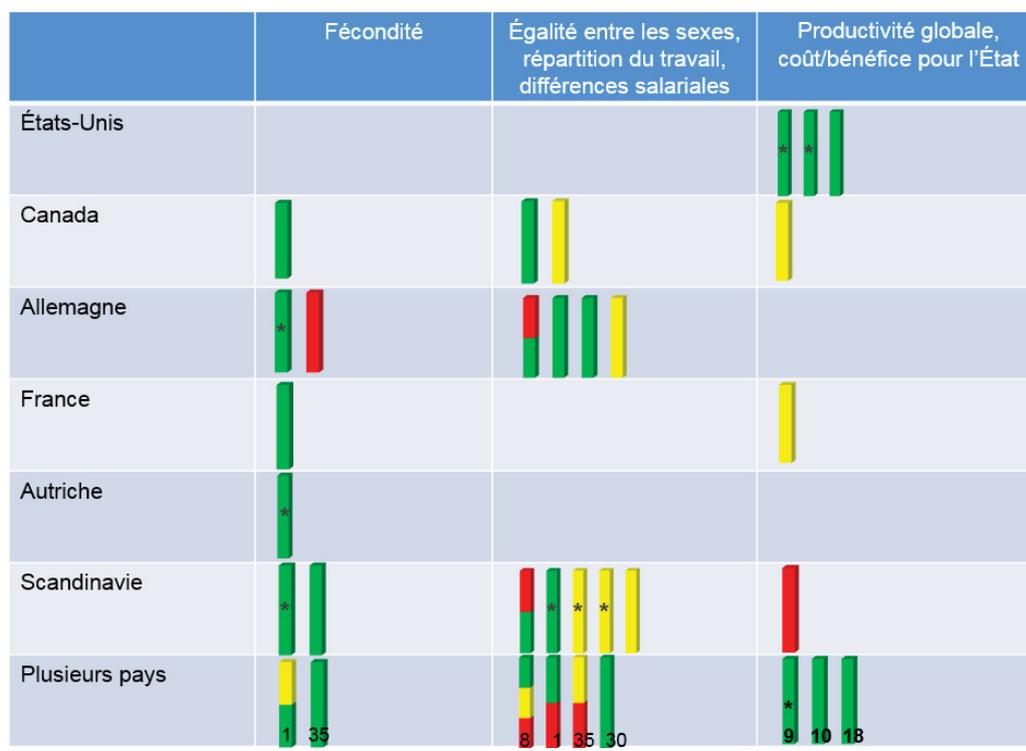
### 3.4 EFFETS AU NIVEAU SOCIÉTAL ET ÉTATIQUE

---

#### 3.4.1 VUE D'ENSEMBLE

La figure 3.3 donne une vue d'ensemble des études considérées pour ce qui est des effets du congé parental sur la société et sur l'État.

Fig. 3.3 : Effets constatés au niveau sociétal et étatique



Représentation des autrices.

Légende : chaque barre représente une étude. Vert : effets positifs ; jaune : effets neutres ; rouge : effets négatifs. Une combinaison de couleurs indique une diversité de résultats (ceux-ci dépendant par ex. de la durée du congé parental). \*: Étude offrant des résultats particulièrement fiables ; ! étude aux résultats moins fiables.

### 3.4.2 EFFETS DU CONGÉ PARENTAL SUR LA FÉCONDITÉ

Le congé parental s'inscrit souvent dans une politique générale favorable aux familles. De ce fait, il est difficile d'isoler l'effet qu'il peut avoir sur le taux de fécondité global. Les études portant sur la décision individuelle d'avoir un enfant montrent que le congé parental a un impact positif sur la fécondité.

Le congé parental a des effets positifs sur la décision individuelle de fonder une famille. Il n'a pas d'incidence prouvée sur la natalité globale. On peut supposer qu'au niveau macro, un certain nombre de facteurs d'influence produisent des effets différents ou opposés sur la fécondité.

Dans leur étude de 2016, Bassford/Fisher n'ont pas trouvé d'indices selon lesquels l'instauration d'un congé parental rémunéré en Australie influence la décision d'avoir un enfant. En revanche, pour les femmes qui souhaitent en avoir, le congé parental a des effets positifs sur la fécondité : le nombre d'enfants qu'elles comptent avoir augmente de 13 % en moyenne. Le modèle australien de congé parental prévoit 18 semaines de congé avec un taux de remplacement du revenu de 41 %. En comparaison internationale, ce modèle est relativement modeste. Les autrices en déduisent qu'un modèle de congé parental modéré (en termes de durée et de taux de remplacement du revenu) peut déjà avoir une incidence positive sur la fécondité individuelle.

Lalive/Zweimüller 2009\* analysent une réforme de 1990 qui a porté le congé parental d'un an à deux ans en Autriche. Il ressort de cette étude que les mères qui ont eu leur premier enfant peu après la réforme en ont plus souvent eu un deuxième que celles qui n'avaient pas bénéficié de la nouvelle réglementation parce que leur premier enfant était né peu avant la réforme (cet effet est chiffré à 15 % pour le premier enfant et à 21 % pour le deuxième). La réforme a eu un impact positif sur la fécondité, et cet effet s'est maintenu à long terme. Une deuxième réforme, réalisée six ans plus tard et ayant quelque peu réduit la durée du congé parental, n'a pas fait baisser la fécondité, mais n'a fait qu'influencer le moment où les femmes ont choisi d'avoir des enfants.

L'étude de Compton/Tedds 2016 porte sur la question de savoir si la politique familiale peut influencer le choix du moment auquel avoir des enfants. À cette fin, les autrices analysent les conséquences de l'extension en 2001 du congé parental rémunéré (de 10 à 35 semaines). Leur étude montre qu'il existe une corrélation entre le congé parental et le moment choisi pour avoir des enfants, car le taux de naissance a augmenté après l'extension du congé parental. Pour confirmer que cette hausse est effectivement liée à la nouvelle politique familiale et pas à d'autres facteurs, Compton et Tedds ont réalisé un test placebo avec des données provenant des États-Unis (où il n'y a pas eu de réforme).

Duvander et al. 2009\* étudient la relation entre le recours au congé parental des pères et mères et la fécondité en Norvège et en Suède. Les autrices montrent que les familles dont le père prend un congé parental sont en moyenne plus nombreuses à avoir deux ou trois enfants que les familles où le père renonce au congé parental. La probabilité d'un troisième enfant est également plus élevée pour les familles où la mère reste plus longtemps à la maison après la naissance du deuxième enfant. On peut donc en déduire qu'il existe également dans ces deux pays un lien positif entre la décision individuelle d'avoir des enfants et le congé parental.

Selon Bujard 2013, l'indice de fécondité global en Allemagne se situe autour de 1,3 et 1,4 depuis près de quatre décennies. L'allocation parentale introduite en 2007 ne l'a pas fait progresser durant la période relativement courte étudiée par l'auteur (2006 à 2013). Ce dernier considère cependant qu'il est irréaliste d'attendre une incidence de la réforme sur la fécondité à si court terme. Il convient de noter que l'étude se fonde sur des statistiques descriptives qui ne permettent pas d'analyser des liens de causalité.

Le taux de remplacement du revenu a également une incidence sur la fécondité individuelle.

L'étude autrichienne de Lalive/Zweimüller 2009\* montre que les effets sur la fécondité varient aussi en fonction du revenu des femmes. Les effets sont plus marqués chez les femmes ayant un bas revenu que chez celles dont le niveau salarial est plus élevé. Les auteurs attribuent ce fait au taux de remplacement du revenu, qui est plus faible pour les femmes ayant un salaire élevé. Ils suggèrent qu'il existe un lien direct entre la compensation financière et la décision d'avoir des enfants.

L'étude de Cygan-Rehm 2016\* examine les effets sur la fécondité provoqués par la réforme de 2007 en Allemagne, qui a instauré entre autres une allocation parentale. Cette dernière est calculée en fonction du revenu net et vise à compenser les dépenses liées à la fondation d'une famille. La réforme avait pour objectifs de raccourcir les interruptions de travail des mères et d'inciter les pères à s'impliquer davantage dans la garde des enfants. Les mères concernées par la réforme présentent une probabilité moindre d'avoir d'autres enfants dans les trois années suivant leur accouchement que les autres femmes. Ce fait s'explique par la situation des femmes à faible revenu, que la réforme désavantage sur le plan financier. À l'instar de Lalive/Zweimüller 2009\*, les autrices de cette étude fournissent des preuves empiriques des effets sur la fécondité que produisent les incitations financières offertes par les modèles de congé parental.

Rovny 2011 examine les effets des politiques favorables aux familles sur la fécondité dans différents pays de l'OCDE en tenant compte de plusieurs variables, comme la générosité du congé parental, du congé maternité et du congé paternité (durée, taux de remplacement du revenu). L'étude se penche sur la relation entre le taux de remplacement du revenu d'un congé parental de 52 semaines et la fécondité. Dans les pays étudiés, l'autrice constate une corrélation positive entre la durée du congé parental et le taux de remplacement du revenu ainsi que la fécondité. Cet effet est avant tout perceptible dans les pays nordiques et en France ; sans ces pays, on constaterait une corrélation négative. L'autrice considère que ce résultat reflète le paradoxe des deux voies opposées menant à une fécondité élevée, l'une étant celle des États-providence libéraux, qui investissent peu dans la politique familiale et où le taux d'emploi des femmes est néanmoins élevé, et l'autre celle des pays nordiques, qui mènent une politique favorable aux familles et où la participation des hommes et des femmes au marché du travail est plus égalitaire.

### 3.4.3 EFFETS ÉGALISATEURS SUR LA RÉPARTITION DU TRAVAIL ENTRE LES SEXES ET SUR LES STÉRÉOTYPES DE GENRE DANS LA SOCIÉTÉ

Cette section présente les effets du congé parental en lien avec d'autres mesures politiques favorables aux familles. Elle analyse aussi l'incidence sur la répartition du travail au sein de la famille, sur l'égalité des sexes en ce qui concerne le travail domestique et professionnel et sur la conception traditionnelle des rôles dans la société.

Les mesures politiques favorables aux familles renforcent clairement l'effet égalisateur du congé parental pour ce qui est de la répartition du travail entre hommes et femmes et des stéréotypes de genre.

Boll et al. 2011 comparent les modèles de congé parental de plusieurs pays, dont l'Allemagne et la Norvège. Ils arrivent à la conclusion qu'un congé parental de longue durée avec un taux de remplacement du revenu assez faible (Allemagne) peut avoir moins d'effets égalisateurs qu'un congé parental de courte durée assorti d'un taux de remplacement du revenu élevé (Norvège). Les effets positifs d'un congé parental d'une durée courte combiné avec un taux de remplacement du revenu élevé, comme il existe en Norvège, sont renforcés par la bonne intégration des femmes dans le marché du travail et par des structures de garde institutionnelle des enfants bien développées. L'exemple du Canada montre qu'une politique qui atténue le libéralisme du marché par des incitations financières à prendre un congé parental a tendance à cimenter la répartition traditionnelle des rôles au sein de la famille si elle ne prévoit pas de droit intransmissible à un congé parental pour les pères. La Suède est l'exemple d'une société moderne où la répartition des rôles entre les hommes et les femmes est très égalitaire, grâce à un taux d'activité professionnelle des femmes et une implication des hommes dans le travail familial élevés, un système développé de garde des enfants et une politique encourageant les pères à assumer leurs responsabilités familiales dans le cadre d'un congé parental avec un taux élevé de remplacement du revenu. La comparaison entre la Finlande, la Suède et la Norvège, trois pays qui se ressemblent sur les plans culturel et politique, montre que les stéréotypes de genre sont plus prononcés dans un pays qui ne prévoit pas de droit à un congé parental réservé au père (Finlande) que dans des pays prévoyant un tel droit (Suède et Norvège). Les auteurs en déduisent que la politique familiale peut mettre l'accent et influencer sur la répartition des tâches entre hommes et femmes quel que soit le contexte culturel. En outre, la répartition des rôles entre hommes et femmes est un facteur culturel qui peut évoluer au fil du temps et que des mesures de politique familiale peuvent modifier à moyen et long termes. Ainsi, même si les effets d'une politique semblent limités à court terme, il y a des chances de réussite à plus long terme.

L'étude 2012a de l'OCDE montre en comparant plusieurs pays que souvent (mais pas toujours), l'offre de garde des enfants est moins bien développée dans les pays où la durée du congé parental est longue. L'Autriche, la Slovaquie et la République tchèque proposent par exemple un congé parental de très longue durée, mais leur offre de garde des enfants est peu développée. Il semble que de nombreux pays optent soit pour l'une soit pour l'autre de ces approches afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (par ex. sur le plan des salaires). L'OCDE constate cependant que les deux mesures sont nécessaires pour favoriser cette égalité. Globalement, le congé parental promeut une répartition équitable du travail au sein de la famille.

Bünning 2015 montre que la réforme de 2007 en Allemagne, qui a instauré un droit intransmissible à deux mois de congé parental pour les pères, incite ceux qui y ont recours à réduire leur temps de travail par la suite et à s'occuper davantage de la garde des enfants. L'autrice constate que les pères qui prennent plus de deux mois de congé parental ou dont les partenaires travaillent pendant cette période participent davantage aux tâches domestiques.

Une étude commandée par le Ministère allemand de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse montre que trois quarts des pères qui perçoivent des allocations familiales trouvent un meilleur équilibre entre famille et travail (BMFSFJ 2015). En

outre, plus de la moitié des pères ayant pris (au moins) trois mois de congé parental déclarent qu'ils se partagent plus équitablement les tâches familiales avec leurs partenaires, ce qui favorise l'égalité au sein du couple en matière de travail domestique.

Schober 2014b étudie la littérature sur l'impact des réformes de 1992 et 2007 en Allemagne pour analyser leurs effets sur la répartition de la garde des enfants et des tâches domestiques. La réforme de 1992 a prolongé le congé parental non rémunéré, tandis que celle de 2007 a instauré une compensation financière dépendant du revenu et un droit intransmissible à un congé parental pour les pères. Il ressort de cette étude qu'après la première réforme, les pères consacrent moins de temps à la garde des enfants, alors qu'ils y participent davantage (en moyenne) après la deuxième réforme. Les chiffres analysés concernent la première année après la naissance de l'enfant et la période de ses 18 à 30 mois. Ils montrent que les réformes n'ont pas d'incidence sur le temps dédié par les mères à la garde des enfants ni sur celui que les pères consacrent aux tâches domestiques.

Patnaik 2014 examine les effets d'une réforme au Québec qui a introduit un droit intransmissible à un congé parental pour les pères. L'autrice constate que le taux de pères ayant recours au congé parental a augmenté de 53 points de pourcentage à la suite de la réforme, la durée de ce congé (pris par les pères) augmentant de trois semaines. Un à trois ans après ce congé, les pères participent davantage aux tâches domestiques et à la garde des enfants, tandis que les mères ont davantage d'activités rémunérées, en particulier un emploi à plein temps. En moyenne, les pères travaillent plus dans le ménage, tandis que les mères consacrent plus de temps à la garde des enfants. Patnaik (2014) en déduit que, dans l'ensemble, de petits changements dans les premières expériences de la parentalité peuvent avoir des effets durables sur l'attitude des parents.

L'étude Kotsadam/Finseraas 2011\* montre également que la répartition du travail domestique est devenue plus égalitaire après l'instauration du *paternity quota* en Norvège, en 1993, qui attribue aux pères un droit intransmissible à quatre semaines de congé parental au cours de la première année qui suit la naissance de l'enfant. Ce quota a été étendu à six semaines en 2006, puis à dix semaines en 2009.

Le congé parental a une incidence sur les décisions professionnelles des mères, mais pas sur celles des pères.

Cools et al. 2015\* étudient notamment dans quelle mesure le congé parental des pères influence la répartition des rôles entre hommes et femmes en ce qui concerne l'activité professionnelle. Pour cela, ils analysent les deux réformes norvégiennes de 1992 et 1993, qui ont entre autres introduit le *paternity quota* dans le congé parental (quatre semaines réservées au père qui, si celui-ci y renonce, sont perdues pour les deux parents). L'analyse fondée sur les données des registres norvégiens montre que ce quota n'a pas d'effets (positifs ou négatifs) sur l'intégration des mères dans le marché du travail en termes de taux d'emploi et de salaire (il s'agissait d'un des objectifs explicites de la réforme). On peut en conclure que les mères ne changent pas leurs projets uniquement parce que leur partenaire bénéficie d'un congé parental, ce qui est sans doute lié au fait que les pères n'adoptent pas non plus leurs comportements : en effet, la réforme n'a pas d'impact sur le nombre d'heures de travail des pères ni sur leur salaire.

Ekberg et al. 2013\* arrivent à une conclusion similaire. Leur étude analyse la réforme suédoise du *daddy month* au moyen de la méthode de la régression sur discontinuité afin de montrer son impact sur les inégalités de genre dans le monde du travail. Cette réforme incite grandement les pères à prendre un congé parental. L'étude montre que la part des pères qui prennent un congé augmente, tandis que la part d'entre eux qui y renoncent diminue fortement. Elle ne permet cependant pas de prouver qu'il en résulte des effets positifs sur la situation professionnelle des mères. Les auteurs utilisent des données longitudinales (1994 à 2005) qui indiquent des effets certes modestes mais positifs à long terme sur les salaires et une baisse modérée du taux d'emploi. Ces résultats sont cependant peu étayés.

L'étude menée par Arnarson/Mitra 2010 se penche sur les tendances du marché islandais du travail et cherche à déterminer les conséquences de la réforme de 2000 qui a porté la durée du congé parental de six à neuf mois. S'il apparaît que le taux d'emploi des femmes augmente tandis que celui des hommes diminue, il n'est pas certain que ce glissement soit directement imputable à la réforme, car l'étude utilise des statistiques descriptives qui ne permettent pas de tirer des conclusions causales. Les auteurs considèrent néanmoins que la réforme a permis une avancée importante sur la voie de la réduction des inégalités entre hommes et femmes. C'est d'autant plus vrai que l'octroi d'un congé parental de trois mois réservés aux pères est remarquable en comparaison internationale.

Kotsadam/Finseraas 2011\* analysent notamment les effets des quotas instaurés en faveur des pères en Norvège en 1993, 2006 et 2009 sur l'attitude vis-à-vis de l'activité professionnelle des mères. L'étude montre que l'instauration d'un droit intransmissible à un congé parental pour les pères fait progresser l'acceptation des dépenses pour la garde des enfants (ce qui indiquerait une attitude plus positive envers les mères exerçant une activité professionnelle).

À court terme, le congé parental ne fait pas évoluer les stéréotypes sociaux quant aux rôles des hommes et des femmes. Il n'existe pas encore de données scientifiques concernant les effets à long terme.

Valarino/Gauthier 2015 étudient les conséquences d'un congé paternité d'un mois dans une entreprise suisse en ce qui concerne la répartition des rôles au sein de la famille de leurs employés. Les auteurs montrent que le congé paternité rend plus visible l'importance du rôle de père. Toutefois, le recours au congé paternité reste fortement régi par la culture d'entreprise. Les auteurs en déduisent qu'en dépit de leur possibilité de prendre ce congé, les pères continuent de jouer un rôle secondaire dans la famille par rapport aux mères.

L'étude de Kotsadam/Finseraas 2011\* indique qu'en Finlande, l'octroi aux pères d'un droit intransmissible à un congé parental a fait croître l'acceptation des dépenses pour la garde des enfants. On peut en déduire que l'exercice d'une activité professionnelle par les mères est aussi mieux acceptée. L'instauration de ce droit n'a pourtant pas influencé les attitudes quant à l'égalité des genres. Cette dernière se mesure à l'aide de trois questions. Pour chacune des affirmations suivantes, la personne interrogée doit dire dans quelle mesure elle l'approuve : (1) les enfants d'âge préscolaire souffrent lorsque leur mère tra-

vaille ; (2) les enfants de parents divorcés devraient vivre avec leur mère ; (3) il est préférable que le salaire de l'homme soit supérieur à celui de la femme. L'étude montre que, quand bien même l'exercice d'une activité professionnelle par la mère est mieux accepté et les tâches familiales sont donc réparties un peu plus équitablement, le quota des pères n'a pas influencé la conception traditionnelle des rôles dans la société, car les pères continuent d'accomplir plus de travail rémunéré, et les mères, plus de travail non rémunéré.

Les conclusions concernant les effets du congé parental sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes sont vagues ; on constate cependant qu'une extension du congé parental tend à la renforcer.

Des études réalisées dans les pays membres de l'OCDE montrent que l'augmentation progressive de la durée du congé parental tend à creuser les inégalités salariales (Thevenon/Solaz 2013 ; Akgunduz/Plantenga 2013 ; OCDE 2012b).

Dans 30 pays étudiés, Akgunduz/Plantenga 2013 constatent un effet négatif, mais modeste du congé parental sur l'écart entre les salaires des hommes et des femmes qui travaillent à plein temps : un congé parental de 30 semaines fait baisser les salaires des femmes très qualifiées de 7,3 %, mais n'a pas d'influence sur les salaires des femmes peu qualifiées. L'étude se limite cependant à deux secteurs (l'intermédiation financière pour les mères très qualifiées et la manufacture pour les mères peu qualifiées).

La comparaison internationale de l'étude OCDE 2012a démontre également l'existence d'une corrélation positive entre la durée du congé parental rémunéré et l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En 2000, l'Islande a porté la durée du congé parental de six à neuf mois, dont trois mois exclusivement réservés au père et trois mois pouvant être pris par le père ou la mère. L'étude d'Arnarson/Mitra 2010 examine les conséquences de cette réforme sur le rôle des hommes et des femmes, en particulier en ce qui concerne le marché du travail. Bien que la réforme ait été suivie d'une baisse des inégalités salariales, cette évolution ne saurait lui être clairement imputée. Les auteurs de l'étude ne font que constater une corrélation, sans pouvoir établir de lien de causalité.

#### 3.4.4 EFFETS SUR LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL ET RELATION COÛTS-AVANTAGES DANS UNE PERSPECTIVE ÉTATIQUE

Il n'existe que peu d'études concernant les effets du congé parental sur la productivité dans son ensemble ainsi que sur les coûts et avantages à l'échelle de l'État. Les études relatives à la productivité du travail - qui correspond au produit intérieur brut (PIB) divisé par le volume de travail - s'appuient sur des comparaisons entre pays, il s'agit donc d'analyses qui entrent dans la catégorie « Plusieurs pays ». Ces études montrent invariablement que le congé parental rémunéré a des effets positifs tant sur la productivité du travail que sur l'État et la société.

Du point de vue étatique, les coûts des congés parentaux sont modérés.

L'étude de Thomsen et al. 2010 examine les coûts et les avantages de l'instauration d'un congé maternité de 18 ou 20 semaines, entièrement financé par l'État ou par l'employeur,

pour les employés, les employeurs, le budget public et la société dans son ensemble. Elle porte sur les pays suivants : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Pologne et Suède. Les coûts sont évalués de manière quantitative et les avantages, de manière qualitative. Thomsen et al. 2010 montrent que les coûts pour l'État (dépenses publiques) ou pour les employeurs de l'instauration d'un congé maternité entièrement rémunéré varient d'un pays à l'autre. Les valeurs actuelles nettes se situent entre 0 % du PIB en Pologne et 0,149 % en Suède<sup>44</sup>. Il n'est donc pas possible de chiffrer le prix d'un tel congé. L'étude montre également que le congé maternité n'engendre pas forcément des coûts élevés. Elle constate notamment que si l'instauration d'un congé parental entièrement rémunéré entraîne une augmentation de 1 % du taux d'emploi, les coûts de cette mesure sont couverts par la seule hausse des recettes fiscales.

Boushey 2008\* affirme aussi que les avantages mesurables du congé parental sont importants, tandis que ses coûts sont relativement faibles. Selon une estimation récente pour l'État du Massachusetts, la mise en œuvre d'un congé parental de douze semaines rémunéré à 50 % occasionne des coûts de 19 à 22 dollars par travailleur et par année. Ainsi, un investissement initial plutôt modeste peut entraîner des gains intéressants pour les mères actives, et ce tout au long de leur carrière professionnelle.

Enfin, Stearns 2015\* montre que les conséquences à long terme d'un faible poids à la naissance (l'autrice utilise des données longitudinales de 1972 à 1984) représentent des coûts élevés, qui peuvent être considérablement réduits par un congé maternité éventuellement préalable à la naissance, ce qui justifierait ce congé, dont le coût est modeste en comparaison.

**Le congé parental a des effets positifs sur la productivité du travail d'une économie.**

Bassanini/Venn 2008 analysent l'impact du congé maternité rémunéré et du congé parental non rémunéré sur la productivité du travail de 18 pays de l'OCDE. Ils montrent que le congé parental a un effet positif sur la productivité de secteurs où les femmes sont en moyenne surreprésentées. Dans ces secteurs, l'effet du congé parental sur la productivité est deux à trois fois plus important que dans les autres secteurs. Les effets marginaux d'une semaine supplémentaire de congé *rémunéré* sont supérieurs aux effets marginaux d'une semaine supplémentaire de congé *non rémunéré* en raison de la durée beaucoup plus courte des congés rémunérés (quinze semaines en moyenne des pays examinés) que celle des congés non rémunérés (65 semaines en moyenne des pays examinés). En d'autres termes, pour les congés rémunérés de plus courte durée, une semaine de congé supplémentaire a davantage d'effets sur la productivité que pour les congés non rémunérés de plus longue durée. Toutefois, les effets ne sont pas significatifs dans tous les cas de figure et varient suivant la composition des pays étudiés. Par ailleurs, il se peut selon les auteurs qu'une partie au moins du gain de productivité moyen mesuré qui est imputable

<sup>44</sup> La valeur actuelle nette est un ratio financier qui mesure la rentabilité d'un investissement compte tenu de la somme des flux de trésorerie. En calculant la valeur actuelle au début de l'investissement, on peut comparer les montants respectifs à n'importe quel moment. Dans cette étude, les coûts de la valeur actuelle se composent de la perte de productivité et de la perte d'impôts moins les économies de frais de garde des enfants (en supposant que les parents auraient recours à une solution de garde rémunérée à défaut de prendre un congé parental).

à l'extension du congé parental soit due à une modification du taux d'emploi plutôt qu'à une hausse de la productivité individuelle.

Une autre étude moins récente et souvent citée, Ruhm 1998\*, analyse plusieurs questions, en particulier les effets d'un congé rémunéré sur le taux d'emploi de la population. En comparant l'Allemagne, le Danemark, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Norvège et la Suède, l'auteur montre que dans ces pays le congé parental a fait croître le taux d'emploi des femmes de 3 à 4 %. Il précise cependant qu'il s'agit là d'une estimation maximale, puisque les pays étudiés ont pris d'autres mesures favorables aux familles qui peuvent aussi avoir une incidence sur le taux d'emploi. Il estime que la part de l'augmentation du taux d'emploi réellement imputable au congé parental est de 2 à 3 %. Selon lui, l'écart par rapport à l'augmentation effective du taux d'emploi des femmes s'explique essentiellement par deux facteurs : premièrement, des femmes qui seraient professionnellement inactives dans d'autres circonstances pourraient chercher à travailler pendant leur grossesse en vue de bénéficier ensuite d'un congé maternité. Certaines d'entre elles pourraient aussi décider de conserver une activité professionnelle après la naissance de l'enfant. Deuxièmement, il est probable que le congé parental accélère le retour au travail d'une partie des jeunes mères.

Il existe une corrélation entre la situation sur le marché du travail et le recours au congé parental.

L'étude de Berton 2015 montre qu'en France il existe vraisemblablement une corrélation entre le congé parental, le chômage et la forte réglementation du travail. L'étude a suivi le parcours d'enfants de leur naissance jusqu'à l'âge adulte afin de répondre à plusieurs questions sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. S'agissant du congé parental, elle montre que 39 % des femmes qui exercent une activité professionnelle avant la naissance de leur enfant souhaitent bénéficier d'un congé parental (de durée prolongée). Parmi les femmes occupant des postes plus importants, elles sont seulement 18 %. L'autrice explique ce fait par une réglementation du travail stricte et le taux de chômage élevé en France : les employées facilement remplaçables ou qui ont un moindre pouvoir de négociation sont incitées à prendre un congé parental puisqu'elles ne peuvent pas être licenciées (cela permet probablement d'économiser des coûts). Parmi les femmes qui s'occupent de leurs enfants à la maison, nombreuses sont celles qui le justifient en déclarant ne pas trouver d'emploi. L'inactivité professionnelle pendant et après le congé parental n'est donc pas intentionnelle, mais due à la situation tendue sur le marché du travail.

McKay et al. 2016 étudient la relation entre le revenu familial et l'accès à des prestations financières pendant le congé parental au Canada. Les autrices montrent que, suivant les modèles de congé parental, l'accès aux prestations financières peut être inégal. Par conséquent, la motivation pour recourir au congé parental varie, ce que confirment les résultats d'autres études. Les particularités d'un modèle de congé parental ont donc une influence sur les catégories de personnes qui en bénéficient. Au Canada, il s'agit principalement de familles à revenu élevé. Ces mécanismes doivent être pris en considération lors de la conception d'un modèle pour la Suisse.

Un congé parental financé par les recettes fiscales peut avoir des effets redistributifs sur la société.

Dahl et al. 2013 étudient les effets de plusieurs réformes en Norvège qui ont porté la durée du congé parental de 18 à 35 semaines. Les auteurs analysent plusieurs conséquences des réformes, notamment les effets redistributifs sur la société. Selon leurs calculs, les coûts des réformes se montent à environ 0,25 % du PIB. Les auteurs considèrent que ces coûts ont une influence négative sur la distribution au sein de la société parce qu'ils entraînent une hausse des impôts qui résulte dans une baisse de l'efficacité économique<sup>45</sup>. Thomsen et al. 2010 montrent que les coûts du congé parental provoqués par les distorsions fiscales (dans les systèmes de congé parental financés par l'État ou par les contribuables, et non par les entreprises) pourraient être évités si le congé parental était financé par les employeurs.

<sup>45</sup> Il y a une redistribution au sein de la société lorsque des contribuables qui ne bénéficient pas de la réforme doivent néanmoins participer aux coûts de la politique familiale par le biais des impôts.



## 4 BILAN

#### 4.1 PRINCIPALES CONCLUSIONS POUR LES TROIS NIVEAUX D'EFFETS

Tous les États membres de l'UE proposent un congé parental d'au moins quatre mois, et de nombreux pays de l'OCDE ont légiféré sur un congé parental (UE 2010). Certains pays européens l'ont même instauré il y a de nombreuses années déjà (par ex. il y a presque 40 ans en Suède).

Effets au niveau individuel et familial

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental sur les individus et les familles sont résumées ci-après. Il s'agit en l'occurrence d'effets sur les mères (santé, relation mère-enfant, allaitement), les pères (participation aux tâches domestiques et familiales, relation père-enfant), les enfants (santé, développement cognitif) ainsi que le couple et la famille. De nombreuses études montrent que des effets sont bien visibles à ce niveau, la plupart étant positifs, et quelques-uns neutres. Le congé parental déploie particulièrement ses effets positifs juste après avoir été instauré. Les études qui portent sur l'extension d'un congé parental existant ne constatent souvent pas de renforcement de ces effets. Ces derniers sont hétérogènes, en ce sens que le congé parental profite davantage aux familles qui sont plus démunies sur le plan socio-économique.

- *Effets sur les mères* : dans les semaines qui suivent la naissance, le congé parental a un effet bénéfique sur la santé psychique des mères – les préservant notamment de charges psychiques ou d'états dépressifs – et sur leur état de satisfaction. Il permet en outre d'allonger la période d'allaitement.
- *Effets sur les pères* : le congé parental renforce l'engagement des pères au sein de la famille et sa relation à l'enfant, et ce même s'il est très court. Une étude montre que ses effets sont plus durables en particulier lorsque sa durée est longue.
- *Effets sur les enfants* : plusieurs études montrent que le congé parental – qui peut ou même doit aussi être pris avant l'accouchement dans de nombreux pays – a des effets positifs sur la santé physique des enfants dans leur première année (baisse du nombre d'enfants ayant un faible poids de naissance, du nombre de prématurés et de la mortalité infantile). L'allongement de la période d'allaitement qu'il permet y contribue également. Il est difficile d'établir des liens de cause à effet à plus long terme, car de nombreux autres facteurs influent sur la santé de l'enfant. Les recherches consacrées à l'effet du congé parental sur le développement cognitif à long terme et la scolarité des enfants ou des jeunes ne permettent pas de tirer des conclusions claires. Il semble que le congé ne produise pas d'effet ou ait au mieux un effet faiblement positif (baisse du taux de décrochage scolaire, meilleurs résultats scolaires). Il est démonté qu'un engagement accru du père joue, en particulier, un rôle positif pour l'enfant.

- *Effets sur le couple et la famille* : les études ne fournissent que peu d'indications concernant les effets du congé parental sur la relation de couple. Aucun effet sur le taux de divorce n'a pu être constaté. L'effet du congé parental sur la famille au sens d'un changement quant à la conception des rôles et à la répartition des tâches est abordé au niveau suivant.

#### Effets au niveau économique

Les principales conclusions concernant les effets des divers modèles de congé parental d'un point de vue économique sont les suivantes :

- *Effets sur la situation professionnelle des mères* : le congé parental a majoritairement un effet positif sur l'activité professionnelle des mères (taux d'emploi). Cet effet est optimal lorsque le congé dure environ 28 semaines ; il diminue ensuite progressivement jusqu'à devenir négatif au-delà de deux ans. De manière générale, les femmes très qualifiées et disposant d'un revenu élevé retournent travailler plus rapidement que les autres.
- *Effets sur la situation professionnelle des pères* : le taux d'emploi des pères ne varie généralement pas après la naissance de leur enfant malgré qu'ils aient recouru au congé parental. On constate quelques changements dans leur situation professionnelle (par ex. réduction du taux d'occupation) uniquement à partir d'un congé d'une durée de deux mois, ce qui est plutôt rare. Comme pour les mères, de tels changements peuvent aussi diminuer leurs perspectives de carrière, et donc avoir des conséquences négatives sur leur situation professionnelle, par exemple sur leur revenu. Deux études, l'une allemande et l'autre canadienne, montrent que le changement de comportement du père a une influence positive sur la situation professionnelle de la mère, tandis qu'une étude française montre que la mère prend ses décisions sur le plan professionnel après la naissance de l'enfant indépendamment de la situation professionnelle de son partenaire.
- *Effets sur le revenu* : des études portant sur les pays de l'OCDE montrent que l'allongement progressif de la durée du congé parental a des conséquences négatives sur le revenu des mères, car ce sont surtout elles qui y ont recours et leurs perspectives de carrière se réduisent d'autant plus que ce congé est long.
- *Effets sur les entreprises* : le congé parental rémunéré a un effet plutôt positif sur la productivité, le chiffre d'affaires et l'ambiance au travail, et a tendance à permettre aux entreprises de réaliser des économies. Il réduit la fluctuation des effectifs et n'engendre pas de coûts supplémentaires pour les entreprises, grâce à la baisse des coûts de recrutement (en particulier lorsqu'il concerne des employés qualifiés). Les études concernant les effets sur les entreprises ont principalement été réalisées aux États-Unis, pays qui, comme la Suisse, dispose d'un marché du travail libéral ; une a été réalisée en Allemagne, et une autre en Suisse.

#### Effets au niveau sociétal et étatique

Il existe moins d'études qui documentent les effets du congé parental sur la société et l'État dans leur ensemble que ce n'est le cas pour les autres niveaux. Ce faible nombre pourrait être dû, entre autres, à la difficulté d'établir un lien de cause à effet entre le congé

parental et les conséquences au niveau macro de la société et de l'État. Les études existantes font toutefois majoritairement état d'effets positifs. Les principales conclusions à ce niveau sont les suivantes :

- *Effets sur la fécondité* : le congé parental s'inscrit souvent dans une politique globale favorable aux familles. De ce fait, il est difficile d'isoler l'effet qu'il peut avoir sur le taux de fécondité (niveau macro). Il a cependant tendance à influencer positivement la décision individuelle de fonder une famille (niveau micro). Le taux de remplacement du revenu pendant le congé parental joue aussi un rôle dans cette décision : pour les familles percevant un faible revenu, et profitant donc davantage du congé parental sur le plan financier, les effets positifs sur la fécondité sont plus marqués.
- *Effet égalisateur sur la répartition du travail entre femmes et hommes* : lors d'un congé parental, on constate brièvement une implication plus importante du père dans les tâches domestiques et familiales. Les effets du congé parental en direction d'une égalisation de la répartition des tâches (répartition entre activité professionnelle et travail familial) entre femmes et hommes sont visibles – s'il y en a – seulement lorsqu'il dure longtemps. Le congé parental a certes pour effet que plus de femmes poursuivent leur activité professionnelle une fois qu'il est terminé, mais il ne change rien à la situation professionnelle des hommes à long terme. Une étude allemande constate que les pères réduisent leur temps de travail d'environ quatre heures par semaine lorsqu'ils ont bénéficié d'un congé d'une durée d'au moins deux mois. Dans les pays scandinaves, l'égalisation sur le marché du travail est plus avancée, les deux parents ayant un taux d'occupation élevé. L'effet positif du congé parental est renforcé lorsque ce dernier s'inscrit dans une politique globale d'égalité, qui comprend en particulier une offre bien développée de structures d'accueil extrafamilial pour enfants.
- *Inégalité salariale entre hommes et femmes* : les conclusions concernant les effets du congé parental sur l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes sont vagues. Les congés parentaux de très longue durée (et n'incitant pas spécifiquement les pères à en bénéficier) peuvent cependant avoir des conséquences négatives sur le revenu (individuel) des mères.
- *Effets sur la productivité du travail et sur la relation coûts-avantages dans une perspective étatique* : peu d'études se penchent sur la productivité globale et sur les coûts et avantages au niveau de l'État<sup>46</sup>. Les études existantes indiquent que la productivité du travail des personnes augmente lorsque celles-ci disposent d'un congé parental rémunéré. L'étude Thomsen et al. 2010 montre que si l'instauration d'un congé parental entièrement rémunéré devait entraîner une augmentation du taux d'emploi des femmes de 1 %, les coûts de la mesure seraient déjà couverts.

<sup>46</sup> Le congé maternité, le congé paternité et le congé parental sont des mesures prises au niveau étatique. La rareté des études peut donc tenir à ce qu'une analyse des effets de mesures étatiques est difficile à réaliser à ce niveau pour des questions d'endogénéité (par laquelle l'estimation est faussée, ce qui signifie que les résultats qui en découlent sont trompeurs).

## 4.2 TRANSPOSITION DES RÉSULTATS À LA SUISSE

En 2010, la COFF a élaboré un modèle selon lequel les parents devraient disposer d'un congé parental d'une durée de 24 semaines incluant un droit individuel intransmissible de quatre semaines pour chacun des parents. Ces derniers décideraient librement de la répartition des seize semaines restantes. Comme pour le congé maternité, le taux de remplacement du revenu serait de 80 %.

Les modèles de congé parental des pays examinés varient grandement quant à leur durée, aux prestations financières, à la flexibilité et à l'aménagement du droit individuel ou commun. Les différences de contexte entre les pays (par ex. intégration du congé parental dans d'autres mesures de politique familiale, telles qu'une offre pour l'accueil extrafamilial subventionné des enfants) limitent la marge de comparaison et de transposition des résultats. On peut pourtant en tirer des conclusions fondamentales et dignes d'intérêt en vue de créer un modèle de congé parental pour la Suisse. Ces conclusions sont détaillées ci-après.

### Conclusions tirées des enseignements au niveau individuel

De nombreuses études montrent que le congé parental représente un soutien, tant pour les enfants que pour les parents, permettant de démarrer une vie de famille sur de bonnes bases. Contrairement à l'analyse économique, l'analyse au niveau individuel et familial ne relève aucune durée optimale de congé parental, c'est-à-dire de durée au-delà de laquelle les effets s'amenuisent. À ce niveau, rien ne s'oppose donc à une durée du congé parental même plus longue que ce que propose la COFF. Les études montrent qu'un congé d'une durée relativement courte (inférieure à huit semaines) a moins tendance à ancrer dans la pratique commune la participation durable des hommes aux tâches domestiques et familiales. Il conviendrait donc d'instaurer un modèle incitant davantage les pères à y participer (par ex. incluant un droit intransmissible d'au moins huit semaines). Par ailleurs, il faudrait examiner s'il est judicieux de prévoir un congé maternité avant la naissance. Contrairement à la situation de nombreux pays de l'OCDE, le système suisse ne reconnaît pas aux futures mères le droit à un congé maternité avant l'accouchement. Or, plusieurs études<sup>47</sup> (comme Persson/Rossin-Slater\*, à paraître dans l'*American Economic Review*) montrent que les difficultés physiques et psychiques pendant la grossesse, notamment le stress, ont des répercussions négatives sur la mère et l'enfant.

### Conclusions tirées des enseignements au niveau économique

Les modèles qui semblent favoriser un taux d'emploi élevé chez les mères sont ceux où le congé parental ne dépasse pas deux ans. Ses effets positifs commencent à diminuer à partir d'une durée de 28 semaines, et deviennent négatifs passé deux ans. Les résultats au niveau économique plaident donc pour une durée d'environ 28 semaines et un taux de remplacement du revenu allant de 80 à 100 %. Cela favoriserait le maintien des mères (en particulier qualifiées) dans la vie professionnelle, limiterait les fluctuations d'effectif dans les entreprises et réduirait à un minimum les effets négatifs sur le revenu. Un modèle de congé parental d'une durée assez brève mais avec une compensation de revenu élevée permet de limiter les interruptions de travail. Le modèle présenté par la COFF propose

<sup>47</sup> Le présent document n'inclut pas l'analyse des effets du congé maternité avant l'accouchement. Il est toutefois apparu, pendant l'analyse de la littérature, que celui-ci constitue un facteur pertinent pour le bien-être de la mère et de l'enfant.

une durée de congé nettement inférieure à deux ans, garantissant ainsi un effet positif sur la reprise d'une activité rémunérée par les mères. Une augmentation du taux d'emploi des mères<sup>48</sup> grâce à un modèle en particulier permettrait aussi de compenser en partie la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse<sup>49</sup>.

Du point de vue des entreprises, le congé parental permet de réaliser des économies grâce à une fluctuation moindre des effectifs. À ce niveau, les conclusions scientifiques proviennent en majeure partie des États-Unis, qui étudient l'instauration de modèles de congé parental relativement courts, comparables à celui que propose la COFF. Une étude allemande et une étude suisse montrent qu'une politique d'entreprise favorable aux familles s'avère en fin de compte payante. Une étude canadienne indique que, grâce au congé parental, les mères reviennent plus fréquemment auprès du même employeur. Pour les entreprises, cela signifie que l'extension – et même l'instauration – d'un congé parental constitue avant tout non pas un risque, mais une chance. Les modèles de congé parental conduisent à une faible fluctuation des effectifs, ce qui, à terme, permet aux entreprises de réaliser des économies.

Conclusions tirées des enseignements au niveau sociétal et étatique

Le cumul de charges que représentent le travail et la famille continue à être supporté presque exclusivement par les femmes. Tandis que la naissance d'un enfant ne change rien au parcours professionnel des hommes, elle est très fréquemment synonyme d'interruption de travail et de réduction du taux d'occupation pour les femmes. Concernant l'activité professionnelle des couples ayant un ou plusieurs enfants, c'est le modèle selon lequel l'homme travaille à temps plein et la femme travaille à temps partiel (de 1 à 49 %) qui domine (OFS 2015). Une durée de congé parental plus longue permettrait à davantage de mères de retourner sur le marché du travail après avoir passé le temps nécessaire avec leur nouveau-né, au lieu de devoir mettre fin à la relation de travail pour disposer de suffisamment de temps pour s'en occuper après l'accouchement. Le congé parental a un grand effet en matière d'égalité lorsqu'il permet à la mère, une fois terminé, de poursuivre son activité professionnelle.

En Suisse, le taux d'emploi des femmes est certes globalement élevé, mais une grande partie d'entre elles travaillent à temps partiel. La proportion de femmes âgées de 25 à 54 ans exerçant une activité professionnelle s'y élève à 82,2 % ; elle était l'une des plus élevées d'Europe en 2015. La proportion de mères ayant au moins un enfant de moins de six ans qui exercent une activité professionnelle s'élève à 70,2 %, chiffre comparable à ceux dans l'UE (OFS 2016). En outre, 82,7 % des mères suisses exerçant une activité professionnelle et ayant au moins un enfant de moins de six ans travaillent à temps partiel,

<sup>48</sup> Selon l'OFS 2016, en 2015, une mère sur cinq n'était pas active sur le marché du travail. Parmi elles, 13 % seraient prêtes à travailler si on leur proposait un poste intéressant. En moyenne, les mères mettent en pause leur vie professionnelle pendant cinq ans après la naissance de leur enfant.

<sup>49</sup> Wunsch, Buchmann et Wedel 2014 ont calculé qu'il manquerait de 0,8 à 1,4 million de travailleurs en Suisse d'ici à 2060. Soutenus par des mesures de politique familiale, les secteurs du nettoyage, de l'hygiène et des soins corporels ainsi que du social seraient les plus à même de compenser cette pénurie.

ce qui fait que la Suisse présente le taux de mères travaillant à temps partiel le plus élevé d'Europe après les Pays-Bas. Ce taux atteint seulement 38,6 % dans l'UE (OFS 2016).

Par ailleurs, le congé parental, lorsqu'il inclut un droit exclusivement réservé au père, contribue à déconstruire les stéréotypes de genre, et ainsi à répartir de manière plus égalitaire les tâches domestiques et familiales. Les études passées en revue montrent que si la présence des mères dans le monde du travail a constamment augmenté, la participation durable des pères à la garde des enfants et aux tâches domestiques est par contre restée bien modeste. Les effets du congé parental en direction d'une égalisation de la répartition des tâches entre femmes et hommes (répartition entre activité professionnelle et travail familial) sont visibles – s'il y en a – seulement lorsque le congé parental des pères est long. Cela plaiderait pour un modèle incitant encore davantage les pères à prendre un congé, comme l'indiquent les conclusions au niveau individuel. Un droit intransmissible à quatre semaines semble trop court et peu efficace pour encourager l'égalité entre femmes et hommes. Sur la base de ces conclusions, un droit à huit semaines apparaît comme un minimum. Dans une perspective égalitariste, on pourrait aussi imaginer un modèle où le congé parental serait réparti de manière paritaire entre la mère et le père (douze semaines de droit intransmissible pour chacun). En outre, il faut concevoir le congé parental non pas comme une initiative isolée, mais en tant que partie intégrante d'autres mesures de politique d'égalité.

Enfin, il convient d'observer que le modèle de la COFF, qui propose un congé parental de 24 semaines, reste modéré en comparaison internationale. Dans les pays de l'OCDE, la durée moyenne du congé parental rémunéré (congé maternité inclus) que peut prendre la mère (le cas échéant, en même temps que le père) s'élève à 54,4 semaines, et la médiane atteint 43 semaines. La plupart des pays de l'OCDE proposent depuis longtemps déjà un congé parental que le père et la mère peuvent répartir entre eux. Aucun d'entre eux n'a supprimé cette mesure par la suite.

#### 4.3 CONCLUSIONS TIRÉES DES ÉTUDES AU SUJET D'UNE ÉVENTUELLE ANALYSE COÛTS-AVANTAGES POUR LA SUISSE

---

Il existe peu d'études sur les effets du congé maternité, du congé paternité et du congé parental qui choisissent pour méthode une analyse coûts-avantages. On peut citer comme exemple l'étude ex-ante de Thomsen et al. 2010, qui examine les coûts et les avantages de l'instauration d'un congé maternité entièrement rémunéré de 18 ou 20 semaines pour les salariés, les employeurs, le budget de l'État et la société dans son ensemble. Cette étude porte sur plusieurs pays : Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Pologne et Suède. Les coûts ont été évalués de manière quantitative et les avantages, de manière qualitative. On peut aussi mentionner les analyses coûts-avantages au niveau économique, comme dans Prognos 2010a et 2010b, pour l'Allemagne et la Suisse.

De nombreuses études n'offrent que l'ébauche d'une analyse coûts-avantages. Albelda/Clayton-Matthews 2005 (citée dans Boushey 2008) ont par exemple calculé que

les coûts du congé maternité instauré dans l'État du Massachusetts sont très bas, mais que celui-ci peut induire des avantages conséquents au niveau de la famille.

Ces études pourraient servir à rendre exploitables les coûts et les avantages, et à réaliser des estimations en conséquence. En particulier, beaucoup d'études analysent les effets des fluctuations d'effectifs sur les coûts d'exploitation des entreprises (comme Boushey/Glynn 2012 ; Dube et al. 2010).

L'analyse coûts-avantages d'un certain modèle de congé parental ne pourrait être réalisée qu'à la condition que ledit modèle soit défini précisément (durée du congé, bénéficiaires, taux de remplacement du revenu, etc.). Cette condition est importante, car les coûts et avantages du congé maternité, du congé paternité ou du congé parental dépendent grandement des modalités du modèle. De plus, le calcul des coûts et des avantages nécessite d'émettre de nombreuses hypothèses. La complexité concernant ces hypothèses est bien plus élevée pour une analyse coûts-avantages aux trois niveaux étudiés ici qu'au niveau de l'économie d'entreprise, comme analysé dans Prognos 2010a et 2010b pour l'Allemagne et la Suisse. Il faut en outre tenir compte de la difficulté à quantifier les avantages, ces derniers ne pouvant donc souvent être recensés que d'un point de vue qualitatif, ce qui complique une comparaison directe des coûts et des avantages. En raison de l'importance des hypothèses sur lesquelles devrait reposer un modèle et de la difficulté à quantifier les avantages, il n'est pas indiqué de procéder à une analyse coûts-avantages.



## A 1 BIBLIOGRAPHIE

- Adema, W. ; Clark, C. ; Frey, V. (2015) : Paid parental leave: lessons from OECD Countries and selected U.S. States. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations (172).
- Aitken, Z. ; Garrett, C. C. ; Hewitt, B. ; Keogh, L. ; Hocking, J. S. ; Kavanagh, A. M. (2015) : The maternal health outcomes of paid maternity leave: A systematic review. *Social Science and Medicine*, 130, 32-41.
- Akgunduz, Y. E. ; Plantenga, J. (2013) : Labour market effects of parental leave in Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 37, 845-862.
- Almqvist, A.-L. ; Duvander, A.-Z. (2014) : Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20 (1), 19-27.
- Angelov, N. ; Johansson, P. ; Lindahl, E. (2016) : Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labour Economics*, 34 (3), 545-579.
- Appelbaum, E. ; Milkman, R. (2013) : Leaves That Pay. Employer and Worker Experiences with Paid Family Leave in California. <<http://cepr.net/documents/publications/paid-family-leave-1-2011.pdf>>, consulté le 7.2.2017
- Arnarson, B. T. ; Mitra, A. (2010) : The Paternity Leave Act in Iceland: implications for gender equality in the labour market. *Applied Economics Letters*, 17 (7), 677-680.
- Australian Government (2012) : Paid Parental Leave evaluation Phase 1 report. (Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs)
- Avendano, M. ; Berkman, L. F. ; Brugiavini, A. ; Pasini, G. (2015) : The long-run effect of maternity leave benefits on mental health: evidence from european countries. *Social Science and Medicine*, 132, 45-53.
- Baker, M. ; Milligan, K. (2008a) : How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? *Journal of Labor Economics*, 26 (4), 655-691.
- Baker, M. ; Milligan, K. (2008b) : Maternal employment, breastfeeding, and health: evidence from maternity leave mandates. *Journal of Health Economics*, 27, 871-887.
- Baker, M. ; Milligan, K. (2015) : Maternity leave and children's cognitive and behavioural development. *Journal of Population Economics*, 28, 373-391.
- Balthasar, A. ; Müller, F. (2015) : 6 Argumente für ein Steuer- und Sozialtransfersystem, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. *Interface Politikstudien Forschung Beratung, Luzern*
- Bartel, A. P. ; Rossin-Slater, M. ; Ruhm, C. J. ; Stearns, J. ; Waldfogel, J. (2016) : Paid Family Leave, Fathers' Leave-Taking, and Leave-Sharing in Dual-Earner Households. NBER Working Paper
- Bassanini, A. ; Venn, D. (2008) : The Impact of Labour Market Policies on Productivity in OECD Countries. <<http://www.csls.ca/ipm.asp>>, consulté le 7.3.2017
- Bassford, M. ; Fisher, H. (2016) : Bonus Babies? The Impact of Paid Parental Leave on Fertility Intentions, School of Economics. The University of Sydney, Life Course Working Papers Series (2016-02).
- Baum, C. L. ; Ruhm, C. J. (2013) : The Effects of Paid Family Leave in California on Labor Market Outcomes. NBER Working Paper (18741).

- Bergemann, A. ; Riphahn, R. (2011) : Female labour supply and parental leave benefits. The causal effect of paying higher transfers for a shorter period of time. *Applied Economics Letters*, 18, 17-20.
- Bergemann, A. ; Riphahn, R. (2015) : Maternal employment effects of paid parental leave. IZA Discussion Papers (9073).
- Berger, L. M. ; Hill, J. ; Waldfogel, J. (2005) : Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US. *The Economic Journal*, 119, F29-F47.
- Bernal, R. (2008) : The Effect of maternal employment and child care on children's cognitive development. *International Economic Review*, 49 (9).
- Berton, F. (2015) : Deux mois après une naissance: Quelle conciliation travail-famille en France dans les années 2010? <https://interventionseconomiques.revues.org/2622>, consulté le 8.3.2017
- Beuchert, L. ; Humlum, M. ; Vejlin, R. (2016) : The length of maternity leave and family health. *Labour Economics*, 43, 55-71.
- Blau, F. D. ; Kahn, L. M. (2013) : Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind? *American Economic Review*, 103 (3), 251-256.
- Bloom, N. ; Kretschmer, T. ; Reenen, J. V. (2012) : Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32 (4), 343-367.
- Boll, C. ; Leppin, J. ; Reich, N. (2011) : Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich. Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) (59). [http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI\\_Policy\\_Paper-59.pdf](http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper-59.pdf), consulté le 20.12.2016
- Borster, A. (2012) : Elemente einer Väterpolitik von männer.ch. In H. Walter ; A. Eickhorst (éd.), *Das Väter-Handbuch* (pp. 165-170). Giessen : Psychosozial-Verlag
- Boushey, H. (2008) : Family Friendly Policies: Helping Mothers Make Ends Meet. *Review of Social Economy*, 66 (1), 51-70.
- Boushey, H. ; Glynn, S. J. (2012) : There Are Significant Business Costs to Replacing Employees. <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>, consulté le 14.3.2017
- Broadway, B. ; Kalb, G. ; Kuehnle, D. ; Maeder, M. (2015) : The Effect of Paid Parental Leave on Child Health in Australia. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Discussion Paper* (8978).
- Bujard, M. (2013) : Wie wirkt das Elterngeld? In : Konrad-Adenauer-Stiftung. Ausgabe 123. [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_34530-544-1-30.pdf?130530214403](http://www.kas.de/wf/doc/kas_34530-544-1-30.pdf?130530214403), consulté le 23.12.2016
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011) : Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015) : Dossier Väter und Familie. Erste Bilanz einer neuen Dynamik
- Bünning, M. (2015) : What Happens after the „Daddy Months“? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*, 31 (6), 738-748.

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2012) : La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes. <[https://www.csias.ch/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/2012\\_Carearbeit\\_StutzKnupfer\\_Studie-f.pdf](https://www.csias.ch/fileadmin/_migrated/content_uploads/2012_Carearbeit_StutzKnupfer_Studie-f.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Bütler, M. ; Gschwend, E. ; Iten, R. ; Ramsden, A. ; Stern, S. (2016) : White Paper zu den Kosten und Nutzen einer Politik der frühen Kindheit. Schlussbericht, Jacobs Foundation, Zurich et Saint-Gall.
- Byker, T. S. (2016) : Paid Parental Leave Laws in the United States: Does Short-Duration Leave Affect Women's Labor-Force Attachment? *American Economic Review*, 106, 242-246.
- Carneiro, P. ; Loken, K. ; Salvanes, K. G. (2015) : A Flying Start? Maternity Leave Benefits and Long-Run Outcomes of Children. *Journal of Politic Economy*, 123 (2), 242-246.
- Chatterji, P. ; Markowitz, S. (2012) : Family leave after childbirth and the mental health of new mothers. *Journal of Mental Health Policy and Economics*, 15 (2).
- Chatterji, P. ; Markowitz, S. ; Brooks-Gunn, J. (2011) : Early Maternal Employment and Family Wellbeing. NBER Working Papers (17212).
- Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) (2014) : Congé parental. <<https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/revue-specialisee--questions-au-feminin-/questions-au-feminin-2014.html>>, consulté le 23.12.2016
- Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) (2010) : Congé parental – allocations parentales. Un modèle de la COFF pour la Suisse. <[https://www.ekff.admin.ch/fileadmin/user\\_upload/ekff/05dokumentation/f\\_10\\_Publ\\_Elternzeit.pdf](https://www.ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/f_10_Publ_Elternzeit.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Compton, J. ; Tedds, L. (2016) : Effects of the 2001 Extension of Paid Parental Leave Provisions on Birth Seasonality in Canada. *Canadian Public Policy*, 42 (1), 65-82.
- Cools, S. ; Fiva, J. H. ; Kirkeboen, L. J. (2015) : Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117, 801-828.
- Center for Partnership Studies (CPS) ; Caring Economy Campaign (2015) : Making the Case for Paid Parental Leave. <<http://caringeconomy.org/wp-content/uploads/2015/12/Case-for-Paid-Parental-Leave-CPS-2015-1-2.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Conseil fédéral (2013) : Congé de paternité et congé parental. Etat des lieux et présentation de divers modèles. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat Fetz (11.3492) du 6.6.2011
- Crenner, E. (2011) : Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant. *Études et résultats*. <<http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er751.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Currie, J. ; Rossin-Slater, M. (2015) : Early-Life Origins of Lifecycle Wellbeing: Research and Policy Implications. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34 (1), 208-242.
- Cygan-Rehm, K. (2016) : Parental leave benefit and differential fertility responses: evidence from a German reform. *Journal of Population Economics*, 29, 73-104.
- D'Addio, A. C. ; Chapple, S. ; Hoherz, A. ; Landeghem, B. V. (2014) : Using a quasi-natural experiment to identify the effects of birth-related leave policies on subjective well-being in Europe. *OECD Journal: Economic Studies*
- Dahl, G. B. ; Loken, K. V. ; Mogstad, M. ; Salvanes, K. V. (2013) : What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics*, 98 (4), 655-670.

- Danzer, N. ; Lavy, V. (2013) : Parental leave and children's schooling outcomes: Quasiexperimental evidence from a large parental leave reform. NBER Working Paper Series (19452).
- Der Tagesspiegel (2014) : Das Dilemma der Väter. <<http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/maenner-studie-das-dilemma-der-vaeter/9324548.html>>, consulté le 27.12.2016
- Die Welt (2015) : Zu viele Vätermonate schlecht für Karriere. <<http://www.welt.de/wirtschaft/article138292547/Zu-viele-Vaetermonate-sind-ein-Karriere-Risiko.html>>, consulté le 27.12.2016
- DOL (2015) : Paternity leave, why Parental leave for fathers is so important for working families. <<https://www.dol.gov/asp/policy-development/PaternityBrief.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Dube, A. ; Freeman, E. ; Reich, M. (2010) : Employee Replacement Costs. IRLE Working Paper No. 201-10. <<http://irle.berkeley.edu/workingpapers/201-10.pdf>>, consulté le 6.2.2017
- Dustmann, C. ; Schönberg, U. (2012) : Expansions in Maternity Leave Coverage and Children's Long-Term Outcomes. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4 (3), 190-224.
- Duvander, A.-Z. ; Jans, A.-C. (2009) : Consequences of Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research* (44), 49-62.
- Duvander, A.-Z. ; Lappegard, T. ; Andersson, G. (2010) : Family policy and fertility, fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20 (1), 45-57.
- Ejrnaes, M. ; Kunze, A. (2013) : Work and Wage Dynamics around Childbirth. *Scandinavian Journal of Economics*, 115 (3), 856-877.
- Ekberg, J. ; Eriksson, R. ; Friebe, G. (2013) : Parental leave - a policy evaluation of the Swedish „daddy-monthreform“. *Journal of Public Economics*, 97 (1), 131-143.
- El Pais (2016) : Would increasing paternity leave help boost Spain's flagging birth rate? <<http://elpais.com/elpais/2015/12/30/inenglish/1451462760659657.html>>, consulté le 27.12.2016
- Evertsson, M. (2016) : Parental leave and careers: Women's and men's wages after parental leave in Sweden. *Advances in Life Course Research*, 29, 26-40.
- Evertsson, M. ; Duvander, A.-Z. (2011) : Parental Leave - Possibility or Trap? Does Family Leave Length Affect Swedish Women's Labor Market Opportunities? *European Sociological Review*, 27, 435-450.
- Farré, L. (2016) : Parental Leave Policies and Gender Equality: A Survey of the Literature. *Estudios de Economia Aplicada*, 34 (1), 45-60.
- Ferber, M. (2017) : Holländes undankbares Erbe. *NZZ*, 29.3.2017. <<https://www.nzz.ch/meinung/praesidentschaftswahlen-in-frankreich-hollandes-undankbares-erbe-ld.154055>>, consulté le 12.5.2017
- Fitzenberger, B. ; Steffes, S. ; Strittmatter, A. (2015) : Return-to-job during and after parental leave. *The International Journal of Human Resource Management*, 27 (8), 803-831.
- Gangl, M. ; Ziee, A. (2015) : The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany. *AJS Goethe University*, 121 (2), 511-563.

- Gartland, D. ; Hemphill, S. A. ; Hegarty, K. ; Brown, S. (2011) : Intimate Partner Violence During Pregnancy and the First Year Postpartum in an Australian Pregnancy Cohort Study. *Maternal and Child Health Journal*, 15 (5).
- Gault, B. ; Hartmann, H. ; Hegewisch, A. ; Milli, J. ; Reichlin, L. (2014) : Paid Parental Leave in the United States. What the data tell us about access, usage, and economic and health benefits. (Institute for Women's Policy Research).
- Gauthier-Loiselle, M. (2013) : Three Essays in Public Policies: Unemployment Insurance, Parental Leave and Breastfeeding Subsidy. Dissertation. Princeton University
- Goodman, J. (2012) : Did California's Paid Family Leave law affect mothers' time spent on work and childcare? PAA final submission
- Gregg, P. ; Gutierrez-Domenech, M. ; Waldfogel, J. (2007) : The Employment of Married Mothers in Great Britain, 1974-2000. *Economics*, 74, 842-864.
- Gregg, P.; Waldfogel, J. (2005): Symposium on parental leave, early maternal employment and child outcomes: introduction. *The Economic Journal*, 115.
- Guendelman, S. ; Kosa, J. L. ; Pearl, M. ; Graham, S. ; Goodman, J. ; Kharrazi, M. (2009) : Juggling Work and Breastfeeding: Effects of Maternity Leave and Occupational Characteristics. *Pediatrics*, 123 (1).
- Guilford, G. (2014) : The economic case for paternity leave. *The Quartz Daily Brief*, 24.9.2014. <<http://qz.com/266841/economic-case-for-paternity-leave/>>, consulté le 27.12.2016
- Han, W.-J. ; Ruhm, C. ; Waldfogel, J. (2009) : Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking. *Journal of Policy Analysis and Management*, 28 (1), 29-54.
- Hofer, H. ; Lietz, C. ; Winter-Ebmer, R. ; Wrohlich, K. (2007) : Why Are Mothers Working Longer Hours in Austria than in Germany? A Comparative Micro Simulation Analysis. IZA Discussion Paper (2845).
- Houser, L. ; Vartanian, T. P. (2012) : Pay Matters: The Positive Economic Impacts of Paid Family Leave for Families, Businesses and the Public. A report of the center for women and work. Center for Women and Work, Rutgers, The State University of New Jersey <<http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/other/pay-matters.pdf>>, consulté le 7.2.2017
- Huang, R. ; Yang, M. (2015) : Paid maternity leave and breastfeeding practice before and after California's implementation of the nation's first paid family leave program. *Economics and Human Biology*, 16, 45-59.
- Huerta, M. ; Adema, W ; Baxter, J. ; Han, W.-J. ; Lausten, M. ; Lee, R. ; Waldfogel, J. (2013) : Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four OECD countries. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations
- Institut für Demoskopie Allensbach (IDA) (2013) : Vorwerk Familienstudie 2013. <[https://corporate.vorwerk.de/fileadmin/data/master\\_corporate/04\\_Presse/Publikationen/Vorwerk-Familienstudie-2013.pdf](https://corporate.vorwerk.de/fileadmin/data/master_corporate/04_Presse/Publikationen/Vorwerk-Familienstudie-2013.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) (2011) : Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail. <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000300.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Institut tropical et de santé publique suisse (Swiss THP) (2014) : SWIFS – Swiss Infant Feeding Study : Étude nationale sur l'alimentation des nourrissons et la santé infantile durant la première année de vie. Note de synthèse

- Jacobi, L. ; Wagner, H. ; Fruehwirth-Schnatter, S. (2016) : Bayesian treatment effects models with variable selection for panel outcomes with an application to earnings effects of maternity leave. *Journal of Econometrics*, 193 (1), 234-250.
- Joseph, O. ; Pailhé, A. ; Recotillet, I. ; Solaz, A. (2013) : The economic impact of taking short parental leave: Evaluation of a French reform. *Labour Economics*, 25, 63-75.
- Klerman, J. A. ; Daley, K. ; Pozniak, A. (2012) : Family and Medical Leave in 2012: Executive Summary. [https://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Family\\_Medical\\_Leave\\_Act\\_Survey/EXECUTIVE\\_SUMMARY\\_family\\_medical\\_leave\\_act\\_survey.pdf](https://www.dol.gov/asp/evaluation/completed-studies/Family_Medical_Leave_Act_Survey/EXECUTIVE_SUMMARY_family_medical_leave_act_survey.pdf), consulté le 7.2.2017
- Kock, F. (2014) : Väter können von einer Mini-Elternzeit beruflich profitieren. In : Die Süddeutsche Zeitung, 14.1.2014. <<http://www.sueddeutsche.de/karriere/familie-und-karriere-vaeter-koennen-von-einer-mini-elternzeitberuflich-profitieren-1.1862055>>, consulté le 23.12.2016
- Koslowski, A. ; Blum, S. ; Moss, P. (2016) : 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016
- Kotsadam, A. ; Finseraas, H. (2011) : The state intervenes in the battle of the sexes. *Social Science Research*, 40, 1611-1622.
- Kottwitz, A. ; Oppermann, A. ; Spiess, K. (2014) : Parental leave benefits and breastfeeding in Germany: Effects of the 2007 reform. *Review of Economics of the Household*, 14 (4), 859-890.
- Lalive, R. ; Schlosser, A. ; Steinhauer, A. ; Zweimüller, J. (2014) : Parental Leave and Mothers' Careers: The Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits. *The Review of Economic Studies*, 81 (1), 219-265.
- Lalive, R ; Zweimüller, J. (2009) : How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 1363-1402.
- Laughlin, L. (2011) : Maternity leave and employment patterns of first-time mothers: 1961-2008. <<https://www.census.gov/prod/2011pubs/p70-128.pdf>>, consulté le 14.3.2017
- Lechner, M. ; Wiehler, S. (2011) : Kids or courses? Gender differences in the effects of active labor market policies. *Journal of Population Economics*, 24 (3), 783-812.
- Lequien, L. (2012) : The impact of parental leave duration on later wages. *Annals of Economics and Statistics* (107/108), 267-285.
- Liu, Q. ; Skans, O. N. (2010) : The duration of paid parental leave and children's scholastic performance. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 10 (1).
- Lutz, K. (2016) : Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. *Zeitschrift für Familienforschung*, Verlag Barbara Budrich, 1/2016, 219-265.
- Manjoo, F. (2017) : The Happiness Machine. How Google became such a great place to work. <[http://www.slate.com/articles/technology/technology/2013/01/google\\_people\\_operations\\_the\\_secrets\\_of\\_the\\_world\\_s\\_most\\_scientific\\_human.html](http://www.slate.com/articles/technology/technology/2013/01/google_people_operations_the_secrets_of_the_world_s_most_scientific_human.html)>, consulté le 8.2.2017
- Mayencourt, J. (2016) : Dix millions d'habitants et une Suisse vieillissante. In : 24Heures, 12.5.2016. <<http://www.24heures.ch/suisse/Dixmillions-d-habitants-et-une-Suisse-vieillissante/story/10879726>>, consulté le 27.12.2016

- McKay, L. ; Mathieu, S. ; Doucet, A. (2016) : Parental-leave rich and parental-leave poor: Inequality in Canadian labour market based leave policies. *Journal of Industrial Relations*, 58 (4), 543-562.
- Nepomnyaschy, L. ; Waldfogel, J. (2007) : Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10 (4), 427-453.
- O'Brien, M. ; Moss, P. (2010) : *Fathers, Work, and Family Policies in Europe*. In : M. Lamb (éd.), *The role of the father in child development*. Hoboken/New Jersey : John Wiley and Sons, Inc.
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2015) : Enquête sur les familles et les générations 2013. Premiers résultats. <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/familles.assetdetail.349471.html>>, consulté le 23.12.2016
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2016) : Enquête suisse sur la population active. Les mères sur le marché du travail. <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.gnpdetail.2016-0219.html>>, consulté le 23.12.2016
- Office fédéral des assurances sociales (OFAS) (2012) : *Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung*. <[https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/studien/wirkungsanalyse\\_mutterschaftsentschaedigung.pdf.download.pdf/wirkungsanalyse\\_mutterschaftsentschaedigung.pdf](https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/studien/wirkungsanalyse_mutterschaftsentschaedigung.pdf.download.pdf/wirkungsanalyse_mutterschaftsentschaedigung.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2009) : *Assurer le bien-être des enfants*. OECD publishing, Paris.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2011) : Réunion ministérielle de l'OCDE sur les politiques sociales. <<http://www.oecd.org/fr/els/famille/47719150.pdf>>, consulté le 27.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2012a) : *Assurer le bien-être des familles*. OECD publishing, Paris. <<http://www.oecd.org/france/47700963.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2012b) : *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*. OECD publishing, Paris
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2013a) : *Études économiques de l'OCDE : SUISSE 2013*. OECD publishing, Paris. <<https://www.oecd.org/fr/economie/etudes/Synth%C3%A8se%202013%20SUISSE.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) : *Family Database (2016)*; <<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>>, consulté le 27.12.2016.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016a) : *Additional leave entitlements for working parents (OECD Family Database)*. <[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_3\\_Additional\\_leave\\_entitlements\\_of\\_working\\_parents.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_3_Additional_leave_entitlements_of_working_parents.pdf)>, consulté le 27.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016b) : *Key characteristics of parental leave systems (OECD Family Database)*. <[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>, consulté le 27.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016c) : *Parental leave replacement rates (OECD Family Database)*. <[https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)>, consulté le 27.12.2016

- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016d) : Parental leave: Where are the fathers? Policy Brief. <<https://www1.oecd.org/gender/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>>, consulté le 27.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016e) : Trends in parental leave policies since 1970. <[https://www.oecd.org/els/family/PF2\\_5\\_Trends\\_in\\_leave\\_entitlements\\_around\\_childbirth.pdf](https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth.pdf)>, consulté le 27.12.2016
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2016f) : Use of childbirth-related leave by mothers and fathers (OECD Family Database). <<http://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>>, consulté le 27.12.2016
- Organisation internationale du travail (OIT) (2014) : Maternité et paternité au travail. Loi et pratique à travers le monde
- Organisation internationale du travail (OIT) (2016) : National Labour Law Profiles: Latvia
- Patnaik, A. (2014) : Reserving Time for Daddy: The Short And Long-Run Consequences Of Fathers' Quotas. <<https://ssrn.com/abstract=2475970>>, consulté le 1.2.2017
- Persée (2016) : Exercice de la paternité et congé parental en Europe. Revue des politiques sociales et familiales. <[http://www.persee.fr/issue/caf\\_2431-4501\\_2016\\_num\\_122\\_1](http://www.persee.fr/issue/caf_2431-4501_2016_num_122_1)>, consulté le 6.7.2017
- Persson, P. ; Rossin-Slater, M. (sous presse) : Family Ruptures, Stress, and the Mental Health of the Next Generation. American Economic Review
- Pfahl, S. ; Reuys, S. ; Hobler, D. ; Weeber, S. (2013) : Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. <[http://www.boeckler.de/pdf\\_fof/91388.pdf](http://www.boeckler.de/pdf_fof/91388.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Portmann, W. (2011) : Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, Art. 329 n 15. Bâle : Helbing und Lichtenhahn.
- Pro Familia (2011) : Was Männer wollen! Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. <[http://www.profamilia.ch/tl\\_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf](http://www.profamilia.ch/tl_files/Dokumente/jobundfamilie/Studie%20Was%20Maenner%20wollen%20-%20Publikation.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Prognos (2005) : Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie Bei ausgewählten Schweizer Unternehmen. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eecbf6/>>, consulté le 24.4.2017
- Prognos (2010a) : Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Massnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/126/show/4da7b12d3f38f61bea8ba03ca13f3911/>>, consulté le 24.4.2017
- Prognos (2010b) : Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Firmen. <<https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/231/show/5f7c984f244cc3d32e887900d8eecbf6/>>, consulté le 24.4.2017
- Rangecroft, A. (2016) : Where new dads are encouraged to take months of work. In : BBC News, 6.1.2016. <<http://www.bbc.com/news/magazine-35225982>>, consulté le 23.5.2017
- Rege, M. ; Solli, I. F. (2010) : The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. CESifo Working Paper Series (3130).
- Régnier-Loilier, A.; Wiles-Portier, E. (2010) : Choosing the Time of Year for Births: A Barely Perceptible Phenomenon in France. Population, 65 (1), 189-203.

- Rehel, E. M. (2014) : When Dads stay home too. *Paternity Leave, Gender, and Parenting. Gender and Society* 2014, 28.
- Rossin-Slater, M. ; Ruhm, C. J. ; Waldfogel, J. (2013) : The Effects of California's Paid Family Leave Program on Mothers' Leave-Taking and Subsequent Labor Market Outcomes. *The Journal of Policy Analysis and Management*.
- Rossin-Slater, M. (2011) : The effects of maternity leave on children's birth and infant health outcomes in the United States. *Journal of Health Economics*, 30, 221-239.
- Rossin-Slater, M. (2015) : Promoting Health in Early Childhood. *Future of Children*, 25 (1).
- Rossin-Slater, M. (2017a) : Maternity and Family Leave Policy. NBER Working Paper (23069).
- Rossin-Slater, M. (2017b) : Signing Up New Fathers: Do Paternity Establishment Initiatives Increase Marriage, Parental Investment, and Child Well-Being? *American Economic Journal: Applied Economics*, 9 (2), 93-130.
- Rovny, A. E. (2011) : Welfare state policy determinants of fertility level: A comparative analysis. *Journal of European Social Policy*, 21 (4), 335-347.
- Ruhm, C. J. (1998) : The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), 285-317.
- Schober, P. (2014a) : Daddy leave: does it change the gender division of domestic work? (DIW, Berlin)
- Schober, P. (2014b) : Parental leave and domestic work of mothers and fathers. A longitudinal study of two reforms in West Germany. *Journal of Social Policy*, 43, 351-372.
- Schönberg, U. ; Ludsteck, J. (2014) : Expansions in Maternity Leave Coverage and Mothers' Labor Market Outcomes after Childbirth. *Journal of Labour Economics*, 32 (3).
- Spiegel Online. (2016) : Erste US-Stadt: San Francisco führt bezahlte Elternzeit ein. In: Spiegel Online, 6.4.2016. <<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/elternzeit-san-francisco-fuehrt-voll-bezahlte-auszeit-ein-a-1085660.html>>, consulté le 27.12.2016
- Statistisches Bundesamt Berlin (2012) : Elterngeld: Erwerbstätigkeit von Frauen führt zu höherer Väterbeteiligung. Pressemitteilung vom 27.6.2012. <[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/pm\\_elterngeld\\_PDF.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/pm_elterngeld_PDF.pdf?__blob=publicationFile)>, consulté le 27.12.2016
- Statistisches Bundesamt Berlin (2012): Elterngeld – Wer, wie lange und wie viel? Begleitmaterial zur Pressekonferenz vom 27.6.2012. <[https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/elterngeld\\_pk.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2012/Elterngeld/elterngeld_pk.html)>, consulté le 23.12.2016
- Stearns, J. (2015) : The effects of paid maternity leave: Evidence from Temporary Disability Insurance. *Journal of Health Economics*, 43, 85-102.
- Tanaka, S. (2005) : Parental Leave and Child Health across OECD Countries. *The Economic Journal*, 115 (501), F7-F28.
- The Economist (2015a) : Parenting and work: a father's place. Consulté le 27.12.2016 sur <http://www.economist.com/news/international/21651202-children-whose-fathers-take-even-short-spells-paternity-leave-do-better-dad-dividend> (The Economist, 16.5.2015).

- The Economist (2015b) : Paternity leave and child development, the dad dividend. The Economist, 16.5.2015. <<http://www.economist.com/news/international/21651202-children-whose-fathers-take-even-short-spells-paternity-leave-do-better-dad-dividend>>, consulté le 27.12.2016
- Thomsen, H. ; Urth, H. (2010) : Costs and benefits of maternity and paternity leave. <<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110725ATT24641/20110725ATT24641EN.pdf>>, consulté le 23.12.2016
- Thévenon, O. ; Solaz, A. (2013) : Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 141, OECD Publishing, Paris.
- Tracey, J. ; Hinkin, T. R. (2006) : The Costs of Employee Turnover: When the Devil Is in the Details. Center for Hospitality Research Publication
- Union européenne (2010) : Directive 2010/18/EU du Conseil du 8 mars 2010 ; Journal officiel de l'Union européenne. <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:fr:PDF>>, consulté le 2.5.2017
- Valarino, I. (2014) : The Emergence of Parental and Paternity Leaves in Switzerland: A Challenge to Gendered Representations and Practices of Parenthood. Thèse de Doctorat. Université de Lausanne.
- Valarino, I.; Gauthier, J.-A. (2015) : Paternity leave implementation in Switzerland: a challenge to gendered representations and practices of fatherhood? Community, Work and Family, 21.
- Väter GmbH. (2012) : Trendstudie Moderne Väter. <[http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie\\_Vaeter\\_gGmbH\\_Download.pdf](http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2012/12/Trendstudie_Vaeter_gGmbH_Download.pdf)>, consulté le 23.12.2016
- Whitehouse, G. ; Romaniuk, H. ; Lucas, N. ; Nicholson, J. (2013) : Leave Duration After Childbirth Impacts on Maternal Mental Health, Parenting, and Couple Relationships in Australian Two-Parent Families. Journal of Family Issues, 34 (10).
- Wunsch, C. ; Buchmann, M.; Wedel, S. (2014) : Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060. Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Université de Bâle
- Würtz Rasmussen, A. (2010) : Increasing the length of parents' birth-related leave: The effect on children's long-term educational outcomes. Labour Economics, 17, 91-100.