

Le RQAP : des innovations en milieu de travail, mais quelques résistances dans les organisations !

Diane-Gabrielle Tremblay,
professeure, École des sciences de l'administration, Téléq, Université du Québec
Directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux
Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
(courriel : dgtrembl@teluq.ca)

Référence de l'article : Tremblay, Diane-Gabrielle (2017). Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) : des innovations en milieu de travail, mais quelques résistances dans les organisations. dans Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP), 2017. *Retombées économiques et sociales du Régime québécois d'assurance parentale; bilan de dix années d'existence*. Québec : CGAP. Pp. 66-72.

Certaines recherches que j'ai menées (Tremblay et Dodeler, 2015) se sont intéressées à la réceptivité des milieux de travail et des organisations face à la conciliation travail-famille, particulièrement à l'endroit des pères, dont les comportements face à leur propre implication familiale a subi des changements appréciables au cours des dernières années. L'avènement du RQAP a été l'un des vecteurs de ce changement.

Ce régime a introduit de nombreuses innovations en milieu de travail, la principale étant certes le fait que les pères québécois se sentent aujourd'hui légitimes et autorisés à prendre un congé à la naissance de l'enfant, grâce au congé de paternité non transférable à la mère. En effet, alors qu'à peine un père québécois sur cinq prenait une partie du congé parental canadien jusqu'en 2006 (et seulement de 10 à 15 % des pères canadiens hors du Québec- cf. Findlay *et al.*, 2015), les pères québécois sont aujourd'hui 80 % à prendre le congé de paternité de 3 à 5 semaines, environ le tiers prenant également des semaines du congé parental, qu'ils peuvent partager avec la mère. (Lamallice et Charron, 2015 :35).

Au total, les pères québécois prennent ainsi en moyenne 7 semaines au moment de la naissance de leur enfant, ceux qui prennent le congé de paternité et une partie du congé parental allant jusqu'à 13 semaines. Bien sûr les femmes continuent à prendre un congé plus long, soit en moyenne de 29 semaines (Conseil de gestion de l'assurance parentale, 2014). Or, si ceci a permis de modifier les habitudes à l'intérieur de la famille, notamment la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes (Tremblay et Dodeler, 2015), ces derniers étant de plus en plus actifs dans l'éducation des enfants, les milieux de travail ne semblent pas tous avoir évolué autant que les familles ! En effet, on observe ainsi certaines résistances des milieux de travail au Québec, comme dans les pays nordiques et en Suède (Haas et al., 2002), où le congé de paternité date toutefois de quelques décennies.

Le travail durant le congé de paternité, une forme de résistance de l'employeur au congé des pères ... »

Ces résistances peuvent se manifester de diverses manières, qu'il s'agisse de demander au père de décaler à plus tard ses semaines de congé, à un moment où l'entreprise aura moins besoin de lui, ou alors de lui demander de réduire la durée du congé, ou encore de le contacter et de lui demander de travailler un peu ou de suivre ses dossiers pendant le congé (Tremblay et Dodeler, 2015). Parfois aussi, on va demander au père de ne pas prendre de semaines de congé parental, mais de se limiter au congé de paternité, qui serait bien suffisant pour lui ! Heureusement, les pères québécois, du moins les plus militants et innovateurs, revendiquent leur droit de prendre ce congé, au moment et aussi longtemps qu'ils le souhaitent, même si cela peut avoir une incidence sur leur carrière, ou sur les promotions en milieu de travail, du moins est-ce ce qu'on leur fait sentir. (Tremblay et Dodeler, 2015).

Nos recherches auprès des pères ont toutefois permis de constater un grand progrès en une douzaine d'années (Tremblay, 2003), mais aussi quelques défis pour les pères qui continuent à vouloir assumer pleinement leur rôle de père. Nous voyons toutefois que les collègues et employeurs manifestent parfois quelques résistances, en demandant au père de travailler un peu pendant son congé...que certains vont appeler ses « vacances » !

Le travail durant le congé de paternité, une forme de résistance de l'employeur au congé des pères...

Certains employeurs ne se gênent pas pour téléphoner ou envoyer un courriel aux pères en congé de paternité, pour leur demander de faire un peu de travail. Aussi, certains pères ont travaillé quelques heures ou encore des journées ici et là durant le congé. Quelques pères ont travaillé une journée par semaine, plusieurs sont allés au bureau pour présenter leur enfant à leurs collègues mais ils se sont parfois fait prendre au jeu et ont dû discuter boulot !

« J'ai un peu travaillé pendant le congé comme une journée par semaine à la maison des fois si ma blonde prenait une journée, je travaillais le soir aussi des fois. Dans ces congés là je n'ai jamais travaillé plus d'une journée par semaine »

« Oui y a eu de petits pépins et j'ai dû régler des petits dossiers peut-être une journée ou deux-là. »

« J'ai travaillé pour mon employeur j'avais mon cellulaire, les gens qui me remplaçaient m'appelaient, j'allais au bureau avec ma fille mais je n'avais pas de contraintes horaires ; quand j'ai quitté mon travail il fallait que je finisse certaines choses, mais c'était correct, j'ai aidé beaucoup de monde, des gens qui avaient besoin d'avis légaux, j'ai travaillé chez moi quand ma fille dormait. »

« J'arrivais à travailler durant les siestes, souvent sur mes quelques heures de travail, y avait des étudiants qui appelaient pour des choses et je suis dans un domaine où des journalistes appellent, je prenais des appels 2 à 3 fois par

semaine. »

Un employeur a insisté auprès d'un père pour tenter de le faire revenir au travail plus tôt que prévu. Ce père a dû insister pour mettre un frein aux appels téléphoniques et aux courriels de son employeur, qui se faisaient de plus en plus pressants, et l'empêchaient de profiter de son congé.

« Pendant les deux premières semaines du congé à la maison, on m'appelait au moins trois fois dans la semaine, on me demandait « ça ne te tente pas de rentrer, tu ne veux pas rentrer » et là j'ai écrit de ne plus me contacter pour quelque question que ce soit. »

Il faut toutefois reconnaître que certains pères ne veulent pas s'isoler du milieu de travail et même, comme le disent certains, ça leur fait du bien de « voir du monde (outré l'enfant !) », de « se changer les idées »! Ils sont donc en quelque sorte demandeur de ce lien avec le milieu de travail.

« J'aimais faire une journée de travail par semaine, ça me faisait du bien de voir un peu de monde, de me changer les idées même je trouvais que c'était idéal tout le monde devrait faire ça quand c'est possible. »

Dans notre recherche, seul un père a connu de gros désagréments en lien avec sa carrière, mais peut-être que ces pères se sont moins portés volontaires pour s'exprimer sur le congé, ou n'avaient pas le temps de le faire. Ce père a affirmé avoir été considéré comme un « pestiféré absolu », ce sont ses termes, parce qu'il aurait pris un congé de paternité. Il indique avoir été déplacé dans l'organisation, affirmant que sa patronne le détestait parce qu'il avait pris le congé de paternité. Par ailleurs, un autre père a affirmé avoir eu une mauvaise surprise au retour, puisqu'on avait embauché un remplaçant et que celui-ci avait finalement pris sa place, ce qui avait créé des conflits. (Tremblay et Dodeler, 2015). Il faut reconnaître que la situation des pères québécois est nettement plus avantageuse que celle observée dans d'autres pays, notamment au Japon, où il est très mal vu pour les pères de prendre le congé (Harvey et Tremblay, 2015).

Concernant les femmes, nos recherches ont montré que, de façon générale, on les dérange rarement pendant leur congé. Par contre, chez les femmes ayant de petits salaires, ce sont souvent elles qui vont tenter de reprendre le travail le plus rapidement possible (Ilama et Tremblay, 2014). Cependant, dans les milieux professionnels et cadres (Grodent et Tremblay, 2013), il arrive que l'entreprise souhaite qu'elles maintiennent le lien avec les clients...ou alors que ce soient elles qui souhaitent le faire, sachant que l'employeur ne leur préservera pas nécessairement « leurs » dossiers.

Étude d'un cas particulier : les avocates et avocats professionnelles et cadres ?

Dans nos recherches (Tremblay, 2013; Tremblay et Mascova, 2014, 2013), nous avons rarement vu ce type de situation de rappel au travail pour les femmes en général. Dans le cas des avocates et avocats de grands bureaux, qui hésitent parfois à s'éloigner trop

longtemps de leurs dossiers, cette situation de rappel au travail est plus fréquente. Dans ce cas, ce sont souvent les employeurs qui mettent la pression pour que l'avocate maintienne un certain lien avec le client, mais il arrive aussi que ce soit l'avocate qui ne veuille pas « perdre son client » au profit de collègues de travail en s'absentant trop longtemps. Ainsi par exemple :

« Après du bureau, j'ai senti le besoin de dire : « Ce n'est pas certain que je vais prendre un an, je vais partager le congé avec mon conjoint. Je vais prendre huit mois. » J'ai senti ce besoin-là. Je pense que ça a été très bien accueilli quand même, c'est sûr qu'ils sont conscients de l'impact que ça a sur leur revenu, mais qu'en même temps, c'est une réalité qu'on ne peut pas fuir. »

« C'est sûr que pour le travail c'est... Ce n'est pas que ce soit suicidaire, mais honnêtement ce n'est pas idéal de prendre un an, mais il n'y a pas juste le travail dans la vie. »

Dans certains cas, les femmes continuent de subir de la pression pour écourter leur congé de maternité, comme c'est aussi le cas pour les hommes. Il semblerait que ce n'est pas tant le milieu qui joue, que les attitudes du supérieur et le faible soutien organisationnel, par exemple le fait que les professionnels et les cadres puissent difficilement déléguer leurs dossiers et ne soient souvent pas remplacés lorsqu'ils sont absents (Grodent, Tremblay et Linckens 2013). Une avocate salariée dans le service juridique d'une grande entreprise a indiqué qu'elle a subi de la pression de la part de sa supérieure pour qu'elle prenne un congé de six mois au lieu de douze.

« En fait, ma patronne pensait que j'allais prendre six mois, elle voulait que je prenne six mois, mais elle ne pouvait rien dire, c'était clair que j'avais le choix de prendre un an. Elle n'était pas très heureuse, mais elle n'avait pas le choix, c'est la loi »

Les congés parentaux constituent tout de même une réalité qui commence à être bien ancrée au Québec, aussi bien parmi les femmes que parmi les hommes. Pourtant, les enjeux liés à ces congés ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Chez les avocates, nous avons rencontré peu de femmes n'ayant pas pu prendre leur congé de maternité, quel que soit le milieu de pratique. Quelques-unes seulement ont été contraintes de revenir à leurs activités professionnelles dans les mois suivant l'accouchement. Il semble donc y avoir une bonne appropriation de ces congés par les avocates comme les autres femmes professionnelles et cadres, bien que ce soit moins évident pour les travailleuses autonomes ou à leur compte. Du coup, beaucoup de cadres et de professionnelles, dont des avocates, maintiennent un lien avec leur activité tout au long du congé (appels, suivis courriels ou autres). Aussi, le retour au travail réserve parfois de mauvaises surprises...

Ce sont les avocates en pratique privée qui semblent être les plus pénalisées par leur congé de maternité, aussi bien en ce qui concerne leurs activités quotidiennes qu'en ce qui a trait à leurs perspectives d'avancement professionnel. En effet, dans ce milieu où l'avancement est entre autres soumis à l'exigence de préserver sa clientèle et de la

développer (avec les résultats associés en termes de chiffre d'affaires), l'absence prolongée a un effet déstabilisateur. Les dossiers en cours sont généralement affectés à d'autres collègues, et les absentes doivent s'attendre à perdre leurs clients et, malgré les promesses contraires, à ne jamais les récupérer. (Tremblay et Mascova, 2013)

« C'est sûr que quand on part en congé maternité et quand on revient, étant donné que je suis partie un an, toute ma clientèle a été transférée à un autre avocat. [...] les gros clients, il n'y en a pas 50 qui rentrent chaque semaine. Le fait que je sois partie un an rend plus difficile mon retour, parce que je dois refaire une clientèle. [...] Pour l'instant, je ne suis pas tout à fait autonome dans le sens où je travaille dans les dossiers des autres.»

En effet, des difficultés apparaissent au retour du congé, notamment en ce qui concerne l'avancement et la récupération des dossiers : une partie des avocats rencontrés nous ont décrit les effets négatifs que leur congé a eu sur leur activité professionnelle et leur avancement, notamment l'obligation de participer à des sorties en soirée pour chercher de nouveaux clients, en raison des dossiers transférés à d'autres et donc perdus. Les effets néfastes du congé parental sur le déroulement des carrières seraient donc bel et bien réels, et ce sont surtout les femmes qui en paient le prix. (Tremblay et Mascova, 2013). De manière générale, les femmes utilisent des stratégies de report de certaines activités et d'intensification de leur travail (pas de pause-café ou lunch, ou encore traitement de dossiers pendant les pauses, etc.) pour arriver à concilier travail et famille, et c'est encore plus vrai au retour d'un congé, alors qu'il faut rattraper le temps en quelque sorte perdu... (Tremblay, 2015).

Par ailleurs, le système des relations informelles, cruciales non seulement pour obtenir les dossiers intéressants et rémunérateurs mais aussi pour pouvoir compter sur les collègues en cas de débordement, est également remis en question. Ainsi, l'avocate qui revient de son congé de maternité se voit en quelque sorte obligée de « repartir à zéro ».

Du côté des hommes avocats, ceux qui sont à leur compte sont ceux pour qui l'interruption de l'activité professionnelle présente le plus de difficultés, bien qu'ils soient souvent moins engagés que les femmes dans les responsabilités et tâches familiales, ce qui réduit les difficultés pour eux par rapport aux femmes. Néanmoins, les femmes comme les hommes qui sont à leur compte ont tendance à écourter le congé de paternité ou parental. Comme nous l'a dit un père avocat :

« Malheureusement, les naissances ça se planifie plus ou moins. Ce que je fais à ce moment-là, je ne fixe pas de procès un petit peu avant et un petit peu après. J'essaie de ne pas fixer les causes, d'en mettre le moins possible, mais des fois je suis obligé de le faire. Dans ces cas-là, il n'y a pas de long congé de paternité, deux semaines, et c'est un travail à temps partiel pendant ces deux semaines-là, je ne suis pas tout le temps à la maison, le plus possible, mais pas totalement. Mais ce ne sont pas des longs congés, je trouve ça très plate pour ma conjointe et mes enfants ».

Les dates des procès étant fixées à l'avance, il était difficile pour lui de transférer les

dossiers et de se faire remplacer, bien qu'il affirme qu'il avait une réelle volonté d'être présent durant le mois suivant l'accouchement.

De fait, bien que la plupart des milieux commencent à s'ouvrir à cette question des congés parentaux, y compris les grands bureaux qui font pourtant subir des pressions aux femmes et aux hommes en ce qui concerne la durée du congé, il existe encore un phénomène d'autocensure chez les parents avocats et nombre de professionnels ou cadres à l'égard des congés. Cela concerne surtout la durée des congés et le moment où ils les prendront. Les raisons peuvent être multiples, mais plusieurs limitent de leur propre gré ces congés pour ne pas freiner leur carrière et ne pas perdre leur réputation de professionnels pleinement investis dans le travail. Ce n'est donc pas que l'employeur et les collègues qui exercent des pressions, mais aussi les personnes elles-mêmes qui s'auto-limitent parfois.

Tout dépend aussi du type de couple...

Mais tout dépend aussi du type de couple auquel on a affaire. En effet, les personnes seront plus ou moins ouvertes ou plus ou moins réfractaires aux demandes de leur employeur selon le type de couple dans lequel elles s'insèrent.

Nathalie Lapeyre distingue trois modèles de couples : les modèles traditionnel, transitionnel et égalitaire (Lapeyre, 2006; Lapeyre et Lefeuvre, 2004). Selon nos recherches, les modèles les plus souvent observés parmi les cadres et les professions libérales sont le modèle traditionnel et le modèle transitionnel. Le modèle égalitaire est parfois présent, mais nettement plus rare malgré tout.

Le modèle **traditionnel** renvoie aux couples ayant un partage traditionnel des rôles entre les deux sexes, qui n'est pas remis en cause par les conjoints. Dans ce modèle, la valeur travail est rattachée à l'homme alors que celle de la famille prime pour la femme. L'employeur aura d'ailleurs tendance à profiter de cette situation pour faire des demandes auprès des pères en congé, comme nous l'avons vu plus haut. Les femmes secrétaires ou infirmières se trouvent plus souvent dans ce modèle (Tremblay, 2014, 2012a,b) et elles ne se feront pas embêter par leur employeur pour un retour plus hâtif au travail, ni pour revenir au travail en cours de congé. Dans ce modèle, pour les femmes, les stratégies professionnelles, mais aussi les temporalités professionnelles sont systématiquement adaptées en fonction des exigences domestiques et de la famille. Le rôle d'épouse et de mère est considéré comme étant fondamental, et supérieur à l'identité professionnelle, ou peut-être est-ce aussi parfois que le sous-investissement de leur conjoint les oblige à un surinvestissement dans la famille.

Le modèle **transitionnel**, se caractérise par des tentatives d'arrangements plus égalitaires au sein des couples, avec une remise des causes des assignations traditionnelles dominantes. La sphère professionnelle n'est pas vue comme l'espace dominé par les seuls

hommes, aux aspirations de carrières légitimes. Elle est considérée comme aussi ouverte aux femmes, qui peuvent s'y réaliser, comme nous l'avons observé par exemple chez les policières et les travailleuses sociales (Tremblay, 2012a). Dans un tel cas, il arrive que l'employeur tente de limiter le congé de la femme, mais c'est plutôt rare, car les femmes sont considérées comme les premières bénéficiaires « naturelles » non seulement du congé de maternité, mais aussi du congé parental, que certains employeurs distinguent à peine. Les femmes peuvent aussi vouloir se l'approprier, mais chez les professionnelles et les cadres, cela peut entrer en conflit avec les projets de carrière.

Dans le modèle dit **égalitaire**, on observe une plus grande symétrie des comportements entre les hommes et les femmes, et ce, sur tous les plans : professionnel, domestique et familial. Ce modèle valorise une division du travail égale entre les conjoints, bien que cela se fasse souvent au prix de négociations permanentes. Ce modèle caractérise souvent des couples où les deux partenaires ont le même statut et partagent la même vision du couple, où les rôles sont interchangeables et où il n'y a pas de tâches masculines ou féminines, réservées à l'un ou à l'autre. Ces couples fonctionnent sur la base d'une certaine déspecialisation des rôles et des tâches, mais ils sont nettement moins courants que les autres. Dans ce cas, l'employeur comme les collègues hésiteront davantage à tenter de modifier ce fragile « équilibre » mais il peut arriver, plus souvent pour les pères, que l'employeur tente de faire valoir ses besoins en renvoyant les tâches domestiques à la conjointe, en disant quelque chose du genre : « mais ta femme peut le faire, non ?! ». Ceci peut inciter certains hommes à accepter de faire du travail en cours de congé, à revenir plus tôt au travail ou à partir plus tard pour accommoder l'employeur, essentiellement pour préserver leurs possibilités de carrière par la suite. Ceci se produit aussi pour les femmes cadres et professionnelles.

Ainsi, dans le cas des avocates québécoises, nous avons constaté qu'elles se retrouvent dans les trois types de configurations. Par contre, si la plupart de nos répondants se retrouvent dans le type transitionnel, les hommes comme les femmes semblent penser que le milieu du droit est dominé par le modèle traditionnel, surtout pour ce qui est des avocats masculins dans les grands bureaux. Les femmes ont tendance à rejeter ce modèle et à quitter pour de plus petits bureaux, comme travailleuses autonomes, ou encore pour la fonction publique, où elles trouvent des horaires plus réguliers et moins de demandes de l'employeur, et certes pas de demandes en cours de congé parental. (Tremblay et Mascova, 2014, 2013). On retrouve le même genre de comportement chez les cadres, certaines grandes entreprises offrant plus de flexibilité et permettant de mener deux carrières de cadres pour les deux conjoints (Grodent, Tremblay et Linckens, 2014), mais cela est souvent plus difficile lorsque l'entreprise offre peu de soutien ou de flexibilité d'horaires aux cadres.

Conclusion

Pour conclure, s'il faut reconnaître que les employeurs exercent rarement de très fortes pressions pour que les personnes en congé travaillent ou se rendent un peu disponibles pour l'employeur, nos recherches ont permis de constater que c'est tout de même parfois le cas. C'est plus souvent le cas pour les pères que pour les mères, mais les citations ci-

haut nous font voir que certains hommes ne le voient pas nécessairement comme une intrusion dans leur congé...certains trouvant même le contact avec le milieu de travail plutôt bienvenu. Si les femmes font moins souvent l'objet de telles pressions, pour écourter le congé ou revenir « aider » au travail, les femmes professionnelles et cadres se sentent parfois obligées de maintenir le contact avec les clients, au risque de les perdre et de devoir tout recommencer à zéro au retour. C'est particulièrement le cas dans les milieux professionnels où la clientèle est en quelque sorte attachée à une personne, comme dans les bureaux d'avocats, ou dans certains postes de cadres.

Ainsi, si les congés associés au RQAP sont largement entrés dans les mœurs au Québec, on peut dire qu'il s'exerce encore parfois des résistances en milieu de travail, pour amener les pères à réduire la durée de leur congé et à le déplacer à un moment qui convient mieux à l'entreprise. Du côté des mères, ce sont surtout les femmes professionnelles et cadres qui peuvent subir ce genre de pressions. On observe par ailleurs que les hommes comme les femmes cadres et professionnelles ont souvent intériorisé les normes et exigences de leur milieu de travail, de sorte qu'ils s'imposent à eux-mêmes des contraintes en matière de durée de congé ou de maintien du lien avec le milieu de travail

Références

Conseil de gestion de l'assurance parentale (2014). *Rapport sur le portrait des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2012*, Conseil de gestion de l'assurance parentale, 27 pages.

Findlay, Leanne C. et Dafna E. Kohen (2012). « Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, 30 juillet.

Groden, F., D.-G. Tremblay et A. Linckens (2013). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes: le cas d'une société de transport. @GRH. No 6-/2013-1, pp. 117-147.

Haas, L., K. Allard et C. P. Hwang. 2002. « The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden », *Community, Work & Family*, vol. 5, no 3, p. 319-342.

Harvey, Valérie et D.-G. Tremblay (2015) Le père japonais dans une société ultramobile de célibataires. *Alterstice - RevueInternationale de la Recherche Interculturelle*. vol. 5 no 1. pp. 7-22.

Ilama, Ilda Ilse et Diane-Gabrielle Tremblay (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Interventions économiques* no 51, www.interventionseconomiques.revues.org. page consultée le 21 mars 2015.

Lamalice, O. et H. Charron. 2015. *Pour un partage équitable du congé parental*, Québec, Conseil du statut de la femme.

Lapeyre, N. (2006). *Les professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Octarès.

Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2004). « Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de "conciliation travail-famille" dans les professions libérales en France ». *Nouvelles questions féministes*, 23(3), 42-58.

Statistique Canada (2014). *Pères admissibles demandant des prestations parentales ou de paternité et nombre de semaines prises*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/t/10639/5203763-fra.htm> (consulté le 22 octobre 2015).

Tremblay, Diane-Gabrielle (2014). *Infirmière : vocation, engagement et parcours de vie*. Montréal : Éditions du Remue –ménagement. 153 pages.

Tremblay, D.-G., (2012a). *Articuler emploi et famille. Le rôle du soutien organisationnel au coeur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales, policiers)*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G., (2012b). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec, Presses de l'Université du Québec. 3^e édition.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Vol. 63, no 3-4. Automne 2003. Pp.70-86.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Nadia Lazzari Dodeler (2015). *Les pères et la prise du congé parental ou de paternité*, Québec: Presses de l'Université du Québec, 134 pages.

Tremblay, D.-G. (2015). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates : des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier ? *Revue canadienne Femme et droit*. Vol. 26 (2).

Tremblay, Diane-Gabrielle (2013): Can Lawyers take parental leave and if so, with what impacts? The case of Québec. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Volume 25, Issue 3 (2013), Page 177-197. Publié sur "Online First" on SpringerLink:<http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s10672-013-9214-1>

Tremblay, D.-G. et E. Mascova (2014). La gestion des temporalités familiales et domestiques et la carrière des avocats et avocates : différents modèles de conciliation? *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/>.

Tremblay, D.-G. et E. Mascova (2013). *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*. - Montréal : Éditions du Remue-Ménage. 175 p.