

## Chapitre 16

### Un bon début pour l'égalité parentale : Le congé parental rémunéré

#### Principaux résultats

- À l'exception des États-Unis, tous les pays de l'OCDE possèdent des régimes nationaux prévoyant le droit à un congé de maternité rémunéré. Dans l'ensemble, ce droit est une bonne chose pour la santé maternelle et infantile, ainsi que pour la situation des femmes sur le marché du travail.
- Le congé paternel est bénéfique aux pères, aux mères et aux enfants. Cependant, bien qu'il ne soit pas inhabituel que les pères prennent quelques jours de congé autour de la naissance d'un enfant, ils sont peu nombreux à profiter du congé parental.
- Pour encourager les pères à prendre leur congé parental, de plus en plus de pays réservent désormais une partie de la période de congés pour les pères ou offrent un congé assorti d'incitations solides que les pères peuvent utiliser pendant quelques mois ou plus.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Au cours des quelques dernières décennies, le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental sont devenus des éléments majeurs de l'aide publique aux familles dans les pays de l'OCDE. Conçus pour être utilisés au moment de la naissance des enfants et quand ceux-ci sont très jeunes, les congés rémunérés assortis d'une protection de l'emploi peuvent aider les parents à réaliser divers objectifs professionnels et familiaux. En plus de protéger la santé des mères qui travaillent et de leurs nouveau-nés, le congé rémunéré aide à conserver un emploi rémunéré et permet aux parents de consacrer du temps aux enfants dans le foyer quand ils sont petits (Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Dans le droit-fil des principes de la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, le congé payé est également de plus en plus utilisé pour favoriser l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2013). Un nombre croissant de pays ont instauré un congé « réservé aux pères », sous la forme congé de paternité payé et de plus longues périodes de congé rémunéré réservé ou destiné aux pères au sein des systèmes de congé parental, pour encourager les hommes à passer plus de temps au foyer à s'occuper des enfants.

### Les droits à congé de maternité et de paternité pendant la période périnatale

De nombreux pays de l'OCDE ont en place des régimes complets de congés rémunérés pour les parents au moment de la naissance d'un enfant. Tous les pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis, possèdent des régimes nationaux qui prévoient le droit à un congé de maternité rémunéré (graphique 16.1, partie A), généralement de 15 à 20 semaines. Aux États-Unis, quelques États individuels accordent aux femmes le droit à un congé rémunéré, par le biais soit de l'assurance maladie, soit de régimes particuliers de congé familial (Adema et al., 2015).

Plus de la moitié des pays de l'OCDE accordent également un congé de paternité, rémunéré. Il s'agit d'une période de congé courte, mais généralement bien rémunérée, que les pères peuvent utiliser pendant les premiers mois après l'arrivée d'un bébé (graphique 16.1, partie B). Dans la plupart des pays, le congé de paternité dure une ou deux semaines, mais il ne dépasse pas quelques jours dans d'autres (Grèce, Italie et Pays-Bas). Le congé de paternité, quand il existe, est généralement bien utilisé par les jeunes pères (Moss, 2015 ; *Base de données de l'OCDE sur la famille*). Cependant, en raison de sa durée limitée, même s'il est entièrement pris, les pères ne passent au plus que quelques semaines au foyer.

### Le congé parental rémunéré pour les nourrissons et les jeunes enfants

En plus de ces courtes périodes de congé de paternité et de maternité, de nombreux pays accordent aux parents un congé parental supplémentaire ou un congé de garde à domicile rémunéré – des périodes de congés plus longues, assorties d'une protection de l'emploi, qui visent davantage à permettre aux parents de s'occuper de leurs jeunes enfants à moyen terme. Le taux de rémunération du congé parental est souvent nettement supérieur au taux de rémunération du congé de garde à domicile. La durée du congé parental et du congé de garde à domicile varie considérablement entre les pays de l'OCDE (graphique 16.1, partie C). Dans la majorité des pays, les parents ont droit à un total de 6 à 18 mois de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré. Dans certains pays, cependant, comme en République tchèque, en Estonie, en Finlande, en Hongrie et en République slovaque et, pour les familles de deux enfants ou plus, en France également, les parents peuvent prendre un congé parental ou un congé de garde à domicile rémunéré jusqu'à ce que l'enfant ait deux ou trois ans.

Le congé parental rémunéré est souvent partageable, chaque famille ayant droit à un certain nombre de semaines de congé parental à diviser comme elle l'entend. Si, en théorie,

les deux parents peuvent prendre un congé parental, dans la pratique, le congé partageable est surtout pris par les mères (Moss, 2015). Étant donné que les pères gagnent souvent plus que leurs partenaires (OCDE, 2016), à moins que les congés remplacent (presque) entièrement les revenus, il est généralement plus logique, sur le plan économique, que la mère prenne le plus gros du congé. Les attitudes sociétales vis-à-vis du rôle de la mère et du père dans l'éducation des jeunes enfants, ainsi que les craintes au sujet des retombées possibles sur la vie professionnelle, expliquent également pourquoi les pères hésitent généralement à prendre de longs congés (Rudman et Mescher, 2013 ; Duvander, 2014).

Pour encourager les hommes à prendre leurs congés, plusieurs pays de l'OCDE accordent désormais aux pères (et aux mères) un congé parental rémunéré individuel qu'ils perdent s'il n'est pas utilisé (graphique 16.1, partie C). Ces droits spécifiques peuvent prendre différentes formes. La plus commune est celle des « quotas mère et père » : des fractions spécifiques d'un congé parental global qui sont réservées exclusivement à chaque parent, surtout proposés dans les pays nordiques. Quelques exemples d'autres options sont les « périodes bonus » – qui donnent droit à quelques semaines supplémentaires de congé rémunéré si les deux parents utilisent une partie d'un congé partageable (en Allemagne) – ou le congé parental rémunéré sous la forme d'un droit individuel accordé à chaque parent dès le début. Les périodes de congé parental accordées individuellement à chaque parent durent généralement un ou deux mois, bien que le Japon et la Corée proposent aux mères et aux pères un congé parental rémunéré non transférable d'un an environ chacun (graphique 16.1, partie C). Cependant, comme dans le cas du congé parental plus généralement, ces périodes de congé propres à chaque parent ne sont pas toujours bien rémunérées. En France, par exemple, le congé parental est une prestation forfaitaire à faible taux qui remplace environ 15 % seulement du salaire pour un individu percevant un salaire moyen (*Base de données de l'OCDE sur la famille*). Ce type de faible taux de rémunération risque de décourager de nombreux pères de se mettre en congé.

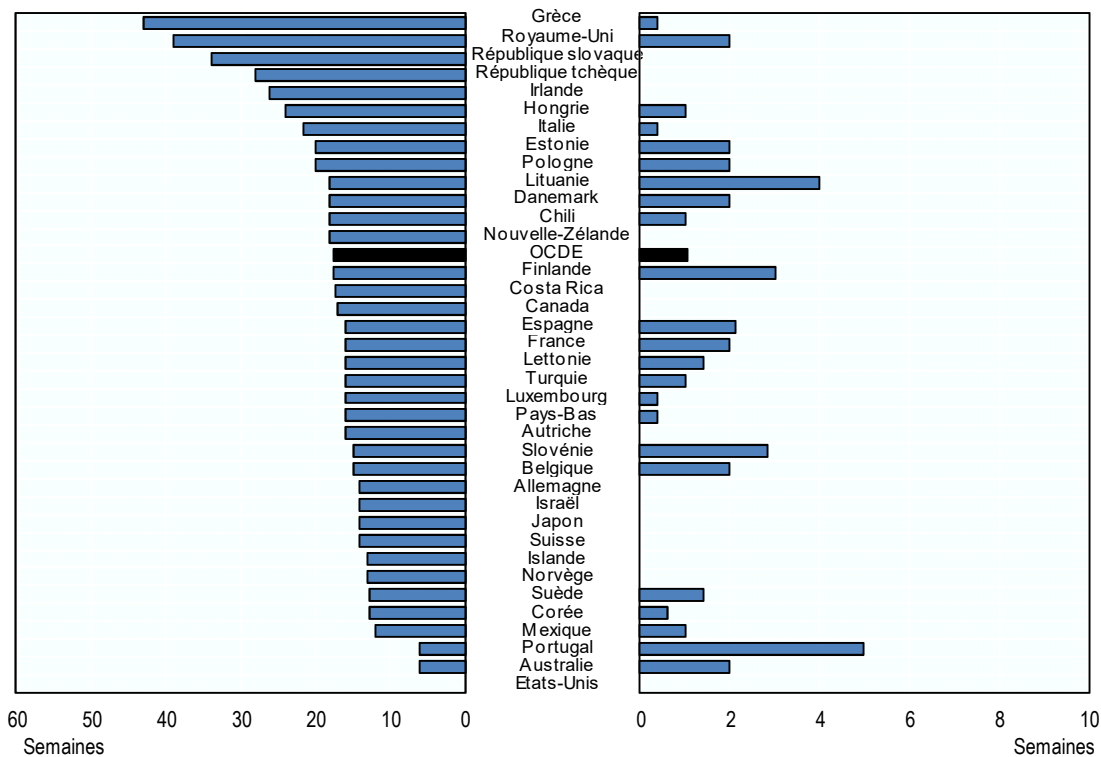
Les changements de politiques peuvent mettre un certain temps à influencer les comportements, mais les données de plusieurs pays de l'OCDE révèlent que le fait d'accorder aux pères un congé qui leur est exclusivement réservé peut les encourager à en profiter, surtout quand le congé est bien rémunéré (O'Brien, 2009 ; Moss, 2015). En Suède, par exemple, la mise en place de « quotas mère et père » d'un mois en 1995 a donné lieu non seulement à une augmentation du nombre de pères profitant du congé, mais aussi à une hausse régulière et constante de la part de jours de congé rémunéré prise par les hommes (Duvander et Johansson, 2012). Trois mois sont maintenant réservés à chaque parent. En Allemagne, la proportion d'enfants dont le père a pris un congé parental est passée de 20.8 % pour les enfants nés en 2008, à 34.2 % pour tous les enfants nés en 2014 à la suite de la mise en place en 2007 d'une « période bonus » de deux mois lorsque les deux parents prennent au moins deux mois de congés (Reich, 2010 ; Destatis, 2016).

### Graphique 16.1. Tous les pays de l'OCDE sauf un accordent un congé de maternité rémunéré et la majorité accordent un congé de paternité ou un congé parental rémunéré

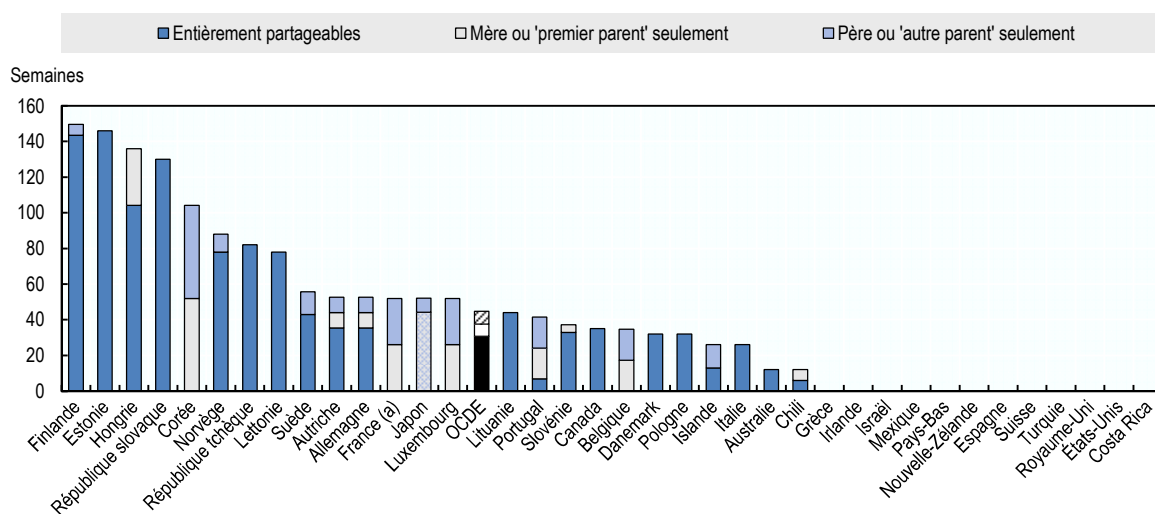
Durée du congé de maternité rémunéré, du congé de paternité rémunéré et du congé parental rémunéré, 2016

Partie A. Semaines de congé de maternité rémunéré

Partie B. Semaines de congé de paternité rémunéré



Partie C. Semaines de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré, par type



### Graphique 16.1. Tous les pays de l'OCDE sauf un accordent un congé de maternité rémunéré et la majorité accordent un congé de paternité ou un congé parental rémunéré (suite)

*Note* : Les données se rapportent aux congés rémunérés en vigueur au mois d'avril 2016 et ne tiennent donc pas compte des droits mis en place ou des modifications apportées après avril 2016. Par exemple, les congés de paternité rémunérés récemment introduits en République tchèque et en Irlande ou les nouvelles prolongations du congé de paternité rémunéré en Espagne et en Slovénie. Les données concernent les droits accordés au niveau national ou fédéral uniquement, et ne rendent pas compte des variations régionales ni des droits supplémentaires/d'une autre nature accordés par les États/provinces ou les administrations locales (p. ex. le Québec au Canada, ou la Californie aux États-Unis), ni des prestations consenties par les employeurs au-delà de la durée minimale obligatoire. Les taux de rémunération pendant les congés diffèrent selon les pays. Les données se rapportent aux droits légaux uniquement et ne rendent pas compte de l'usage concret de ces droits, qui peut être influencé par les normes culturelles et sociétales, et par les préférences des parents.

*Note relative aux parties A et B* : Les pays sont classés par ordre décroissant en fonction du nombre de semaines de congé de maternité. Les données concernent les semaines de congé de maternité rémunéré, défini comme un congé assorti d'une protection de l'emploi accordé aux femmes salariées pendant la période périnatale, ou au titre de l'adoption dans certains pays, ainsi que les semaines de congé de paternité, défini comme un congé assorti d'une protection de l'emploi accordé aux pères salariés (ou autres partenaires concernés) au moment de la naissance ou pendant les premiers mois suivant la naissance. Pour l'Islande, la Norvège, le Portugal et la Suède, les « semaines de congé de maternité rémunéré » comprennent les semaines de congé parental réservées exclusivement à la mère. Pour la Finlande, les « semaines de congé de paternité rémunéré » comprennent uniquement les trois semaines de congé de paternité pouvant être utilisées pendant que la mère est en congé de maternité ou en congé parental ; les six semaines restantes de congé de paternité, qui ne peuvent être utilisées que quand la mère n'est pas en congé de maternité ou en congé parental (et, par conséquent, risquent peu d'être utilisées « au moment de la naissance ou pendant les premiers mois après la naissance ») sont classées dans la partie C avec le congé parental rémunéré pour « le père ou 'autre parent' seulement ».

*Note relative à la partie C* : Les pays sont classés de gauche à droite, par ordre décroissant selon le nombre total de semaines de congé parental et de congé de garde à domicile rémunéré. Les données concernent le congé parental rémunéré et les périodes suivantes de congé de garde à domicile rémunéré pour s'occuper des jeunes enfants. Toutes les semaines sont en supplément des semaines de congé de maternité et de paternité indiquées dans les parties A et B. Les périodes pour « mère ou premier parent seulement » et « père ou autre parent seulement » se rapportent aux droits individuels non transférables, aux « quotas de congés pour les mères et les pères » ou aux périodes d'un droit global à congé qui peuvent être utilisées par un parent seulement et ne peuvent pas être transférées à l'autre, ainsi qu'aux semaines de congé partageable qui doivent être prises par le père pour que la famille ait droit à des semaines « bonus » de congé parental. Pour certains pays (par exemple, le Japon), les périodes individuelles de congé « mère ou 'premier parent' seulement » et « père ou 'autre parent' seulement » doivent être utilisées simultanément si les deux parents veulent profiter de l'intégralité de leur droit à congé. Ces périodes sont représentées par les barres hachurées.

a) Les données de la France concernent le droit pour une famille avec un seul enfant. Les familles avec deux enfants ou plus peuvent bénéficier d'un congé parental rémunéré plus long.

*Source* : Base de données de l'OCDE sur la famille, Indicateur PF2.1 : <http://www.oecd.org/fr/social/famille/basededonnees.htm>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647473>

## Le congé payé est payant, pour les mères, les pères et les familles

Les dépenses sociales en congés rémunérés peuvent être considérables. En moyenne dans les pays de l'OCDE, elles représentent environ 0.3 % du PIB et peuvent atteindre 0.7 % ou plus dans certains des pays qui accordent les congés les plus longs ou les plus généreux, comme l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, la République tchèque, la Slovénie et la Suède (*Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales*). Cependant, les données des pays de l'OCDE indiquent que le congé rémunéré est très bénéfique, pour les parents, mais aussi pour les enfants et pour les familles.

Une grande partie des données disponibles sur les effets des congés rémunérés porte plus particulièrement sur les congés destinés aux mères ou pris par les mères. Dans l'ensemble, elles permettent de conclure que le congé rémunéré pour les mères est surtout bénéfique pour les mères et les enfants. Il aide les mères à se remettre de l'accouchement, peut améliorer la santé et le bien-être maternels, et pourrait même favoriser une meilleure santé des enfants (Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Une période de congé rémunéré judicieusement choisie peut aussi améliorer l'emploi des femmes, accroître la

continuité de l'emploi maternel, et favoriser le retour dans le marché du travail après la naissance, du moins dans une certaine mesure (Thévenon et Solaz, 2013 ; Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017). Les très longues périodes de congé risquent cependant de nuire au développement du capital humain des femmes et à leur avancement professionnel en prolongeant le temps passé par les jeunes mères en dehors du travail rémunéré. Elles pourraient aussi décourager les employeurs d'embaucher ou de promouvoir des femmes en âge de procréer (Thévenon et Solaz, 2013 ; Adema et al., 2015 ; Rossin-Slater, 2017).

Les congés des pères présentent eux aussi des avantages considérables. Bien que les couples aient aujourd'hui tendance à être assez égalitaires dans leur répartition du travail domestique (non rémunéré) avant la naissance d'enfants, les choses changent souvent rapidement après l'arrivée des enfants. En deux mots, les femmes commencent à assumer une plus grande part du travail non rémunéré après la naissance d'enfants (OCDE, 2016). C'est pour cette raison que la prise de congé par les pères autour de la naissance est si importante. Les pères qui prennent un congé assument généralement un rôle actif à la fois au moment de la naissance et après leur retour au travail (Huerta et al., 2013 ; Almqvist et Duvander, 2014 ; Bünning, 2015), en particulier quand ils utilisent au moins deux semaines de congé (Huerta et al., 2013). À son tour, une participation paternelle accrue est bénéfique pour la santé et le développement des enfants (Sarkadi et al., 2008 ; Huerta et al., 2013) et pour les pères eux-mêmes. Les hommes qui prennent des congés disent éprouver une plus grande satisfaction vis-à-vis de leur rôle paternel (Hass and Hwang, 2008), tandis que ceux qui s'occupent plus de leurs enfants sont plus satisfaits de leur vie et signalent un meilleur bien-être psychologique (Craig et Sawrikar, 2009 ; Schindler, 2010).

La prise de congé par les pères est également une bonne chose pour les résultats des femmes sur le marché du travail. En plus d'encourager les hommes à assumer une plus grande part du travail non rémunéré, la normalisation sociale du congé pris par les pères peut aider à réduire la discrimination contre les femmes au travail et le risque que les femmes soient les seules à prendre des congés liés aux obligations familiales – avec les effets négatifs que cela peut avoir sur leurs revenus et leur progression professionnelle (Ronsen et Kitterød, 2015).

## Progrès récents en matière de politiques de congé rémunéré pour les pères

De nombreux pays de l'OCDE ont fait des progrès en matière de politiques de congés rémunérés depuis l'adoption de la Recommandation de 2013 l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, notamment en ce qui concerne les politiques visant à accroître l'utilisation du congé par les pères. Les pays de l'OCDE sont de plus en plus conscients de l'importance d'encourager les hommes à passer plus de temps au foyer à s'occuper de leurs enfants. Le questionnaire OCDE de 2016 sur l'égalité hommes-femmes révèle que, pour 14 pays, il est essentiel d'encourager les hommes à participer davantage aux tâches domestiques pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. Au cours des quelques dernières années, plusieurs d'entre eux ont mis en place de nouvelles mesures pour encourager les pères à prendre des congés.

Plusieurs pays de l'OCDE ont envisagé d'encourager les hommes à prendre des congés en introduisant ou en prolongeant les congés réservés aux pères, comme le congé de paternité et le congé parental des pères. Depuis le début de l'année 2013, quatre membres de l'OCDE (Irlande, Italie, République tchèque et Turquie) ont instauré pour la première fois un congé de paternité rémunéré légal, l'Espagne, le Portugal et la Slovénie ont étendu les dispositions existantes, tandis que l'Estonie a réinstauré les allocations de paternité suspendues en 2009 en raison de la crise économique. Deux pays de l'OCDE ont également

mis en place ou prolongé le congé parental des pères : en 2014, la France a introduit une forme de congé parental des pères en réservant (en fonction de la taille de la famille) entre six et douze mois de congé parental payé pour le « deuxième parent » (bien qu'il soit encore très faiblement rémunéré) ; en 2016, la Suède a prolongé les « quotas mère et père » de deux à trois mois. La Norvège a suivi la démarche inverse en réduisant la longueur des quotas de 14 à 10 semaines en 2014, après les avoir prolongés à 12 semaines l'année précédente, tandis que les Pays-Bas ont aboli toute aide financière disponible aux pères et aux mères qui prennent un congé parental.

D'autres pays ont cherché à encourager la prise de congé par les pères en améliorant les taux de rémunération et en augmentant les incitations financières. Certains l'ont fait par le biais de réformes, grâce auxquelles, en règle générale, le congé parental est mieux rémunéré. Le Japon, par exemple, a récemment relevé le taux de rémunération pendant les dix premiers mois de congé parental de 50 % à 67 % du salaire, jusqu'à un plafond modéré. D'autres pays (Autriche et Corée) ont augmenté les taux de rémunération par le biais d'indemnités compensatoires ou de primes réservées aux pères. Par exemple, en 2014, la Corée a mis en place un « mois du papa » : une indemnité compensatoire de salaire de 100 % du salaire (jusqu'à un certain plafond) au lieu de 40 % lors du premier mois de congé pris par le « second » parent. En janvier 2016, le « mois du papa » a été étendu aux trois premiers mois de congé pris par le second parent. Il est fort possible que cette dernière prolongation ait contribué à un bond de 50 % de la part masculine des preneurs de congé parental, de 5.6 % en 2015 à 8.5 % en 2016 (MOEL, 2017).

### Messages clés

- Accorder aux mères un congé de maternité (bien) rémunéré, assorti d'une protection de l'emploi, mais veiller à ce que les régimes de congés payés destinés aux mères ne les découragent ou ne les démotivent à reprendre le travail.
- Accorder aux pères leurs propres droits à un congé (bien) rémunéré. L'accès au congé de paternité rémunéré autour de la naissance d'un enfant est un bon début, mais, pour vraiment changer les comportements vis-à-vis du travail familial, il importe d'accorder aux pères leurs propres droits non transférables à un congé parental rémunéré.



## Références

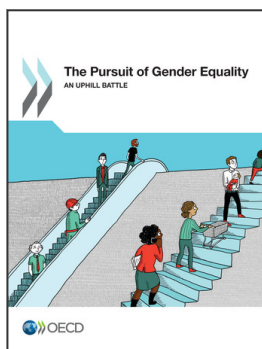
- Adema, W., C. Clarke et V. Frey (2015), « Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 172, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>.
- Almqvist, A.L. et A-Z. Duvander (2014), « Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework », *Journal of Family Studies*, vol. 20, n° 1, pp. 19-27.
- 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*, vol. 31, n° 6, pp. 738-748.
- Craig, L. et P. Sawrikar (2009), « Work and Family: How Does the (Gender) Balance Change as Children Grow? », *Gender, Work & Organization*, vol. 16, n° 6, pp. 684-709.
- Destatis (2016), *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2016*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Duvander, A.Z. (2014), « How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden », *Journal of Family Issues*, vol. 35, n° 7, pp. 909-926.
- Duvander, A-Z. et M. Johansson (2012), « What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use? », *Journal of European Social Policy*, vol. 22, n° 3, pp. 319-330.
- Haas, L. et C.P. Hwang (2008), « The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden », *Community, Work and Family*, vol. 11, n° 1, pp. 85-104.
- Huerta, M. et al. (2013), « Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 140, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>.
- MOEL – Ministère de l'emploi et du travail (2017), « Press Release on Fathers' Leave Taking, Rapidly Increasing on 24 janvier 2017 », Ministère de l'emploi et du travail, Sejong-si, Corée.
- Moss, P. (dir. pub.) (2015), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2015\\_full\\_review3\\_final\\_8july.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf).
- O'Brien, M. (2009), « Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, pp. 190-213.



- OCDE (2016), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr>.
- Rønsen, M. et R.H. Kitterød (2015), « Gender-equalizing Family Policies and Mothers' Entry into Aid Work: Recent Evidence from Norway », *Feminist Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 59-89.
- Rossin-Slater, M. (2017), « Maternity and Family Leave Policy », *IZA Discussion Paper Series*, n° 10500, Bonn, <http://ftp.iza.org/dp10500.pdf>.
- Rudman, L.A. et K. Mescher (2013), « Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma? », *Journal of Social Issues*, vol. 69, pp. 322-340, <http://dx.doi.org/10.1111/josi.12017>.
- Sarkadi, A. et al. (2008), « Fathers' Involvement and Children's Developmental Outcomes: A Systematic Review of Longitudinal Studies », *Acta paediatrica*, vol. 97, n° 2, pp. 153-158.
- Schindler, H.S. (2010), « The Importance of Parenting and Financial Contributions in Promoting Fathers' Psychological Health », *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, n° 2, pp. 318-332.
- Thévenon, O. et A. Solaz (2013), « Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 141, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>.

## Références des bases de données

- Base de données de l'OCDE sur la famille,  
<http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>
- Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales,  
<http://www.oecd.org/fr/social/depenses.htm>.



Extrait de :  
**The Pursuit of Gender Equality**  
An Uphill Battle

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2018), « Un bon début pour l'égalité parentale : Le congé parental rémunéré », dans *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203426-19-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).