

# L'avantage du congé parental prolongé

*Katherine Marshall*

C'EST GRÂCE À la *loi sur l'assurance-chômage* (LAC)<sup>1</sup>, de 1940, que le régime d'assurance-chômage a vu le jour au Canada, mais il a fallu encore 30 ans avant que des dispositions concernant le congé de maternité soient intégrées à la loi. À partir de 1971, les mères ayant accumulé 20 semaines ou plus d'emploi assurable ont pu toucher des prestations pour une période pouvant aller jusqu'à 15 semaines. Près de deux décennies plus tard, en 1990, on a ajouté un programme de prestations parentales pouvant aller jusqu'à 10 semaines. Ces prestations pouvaient être utilisées par l'un ou l'autre des parents ou réparties entre eux (DRHC, 1996). Grâce à une autre modification importante apportée en décembre 2000, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines, ce qui dans les faits a entraîné une augmentation de la durée totale des congés de maternité et des congés parentaux payés, de six mois à un an. Par ailleurs, le seuil d'admissibilité a été réduit, passant de 700 à 600 heures d'emploi assurable. Toutefois, le taux de prestation est demeuré inchangé à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence d'un maximum établi (voir *Révision du programme de prestations parentales*).

L'un des objectifs de la modification adoptée en 2000 était de permettre aux parents qui travaillent de prendre soin de leur enfant plus longtemps, tout en garantissant leur retour sur le marché du travail. Une fois les prestations parentales prolongées, toutes les provinces et tous les territoires ont revu leurs codes du travail, afin d'accorder aux employés prenant un congé de maternité ou un congé parental rémunéré ou non rémunéré<sup>2</sup> une protection complète d'une durée de 52 semaines ou plus. De nombreux autres pays industrialisés ont aussi pris des dispositions pour accorder un congé parental avec garantie de retour au travail. En 1996, l'Union européenne (UE) a adopté une

*Katherine Marshall est au service de la division de l'Analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6890 ou à [perspective@statcan.ca](mailto:perspective@statcan.ca).*

## Révision du programme de prestations parentales

En 2000, le projet de loi C-32 a modifié la *Loi sur l'assurance-emploi* en ce qui a trait au congé parental rémunéré au Canada. À partir du 31 décembre 2000, la durée du congé pour les parents en emploi est passée de 10 à 35 semaines. Les prestations parentales ne peuvent être touchées qu'après la naissance de l'enfant, et le congé doit être pris dans un délai de 52 semaines après la naissance. Pour être admissibles, les parents doivent avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines, comparativement à 700 heures auparavant. Des prestations d'une durée de 35 semaines peuvent être touchées par un parent (admissible), ou elles peuvent être réparties entre les deux parents (admissibles), avec une seule période d'attente pour les deux. Les prestations continuent d'être équivalentes à 55 % de la rémunération moyenne assurable, jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine.

Les prestations de maternité, qui sont administrées de la même façon que les prestations parentales, peuvent être touchées pendant 15 semaines par les femmes seulement, et jusqu'à 8 semaines avant la naissance.

Même si ce document ne traite pas des prestations de maladie, à compter de mars 2002, ces bénéfices ne réduisent plus la période totale d'éligibilité pour les prestations parentales ou de maternité. On peut obtenir de plus amples renseignements sur le site Web de Développement des ressources humaines Canada ([www.hrdc-drhc.gc.ca](http://www.hrdc-drhc.gc.ca)).

directive sur les congés parentaux, afin de mandater le droit de tous les travailleurs de prendre un congé d'au moins trois mois (pas nécessairement rémunéré) pour prendre soin de leur enfant (congé distinct du congé de maternité). Depuis 1998, 13 des pays de l'UE avaient adopté des dispositions législatives en matière de congé parental, deux ne l'avaient pas fait (Royaume-Uni et Irlande), et un (Luxembourg) avait adopté des dispositions limitées (Hall, 1998).

Cette prolongation des prestations parentales peut avoir pour effet de modifier le comportement des mères et des pères sur le marché du travail. Les femmes demeurent-elles à la maison plus longtemps pour s'occuper de leurs jeunes enfants, et certains facteurs,

comme le revenu, ont-ils une influence sur la durée du congé? Les femmes retournent-elles travailler pour le même employeur après des périodes de congé plus longues? Le présent document examine l'activité sur le marché du travail des mères, avant et après l'adoption de la dernière modification du congé parental. Certains événements, tel le retour au travail, sont fondés sur des comportements réels et prémédités (voir *Source des données et définitions*).

### Aperçu des résultats

En 2000 et 2001, plus de 300 000 mères avaient de jeunes enfants à la maison (tableau 1). Les deux années, près des trois quarts de ces mères avaient travaillé pendant au moins une des 52 semaines ayant précédé la naissance de leur enfant — 74 % en 2000 et 77 % en 2001.

Parmi les mères qui travaillaient avant la naissance de leur enfant, 84 % en 2000 et 82 % en 2001 sont retournées au travail ou prévoient le faire dans un délai de deux ans<sup>3</sup>. La prolongation du congé payé ne semble pas avoir eu de répercussions sur le taux de retour au travail des mères. Une proportion équivalente de ces femmes a déclaré avoir un emploi rémunéré (93 %) (voir *Source de données et définitions*).

Plus de mères ayant un emploi rémunéré ont touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en 2001 (84 %) qu'en 2000 (79 %). Cela peut être le résultat de la plus grande sensibilisation au programme révisé de prestations parentales, dont on a beaucoup fait la promotion, ainsi que de la réduction des exigences en matière d'admissibilité, c'est-à-dire le passage de 700 à 600 heures assurables. Quoi qu'il en soit, la combinaison de l'accès accru aux prestations parentales et de l'augmentation du taux d'activité des futures mères a fait augmenter la proportion globale de nouvelles mères touchant des prestations de maternité ou des prestations parentales, celle-ci étant passée de 54 % en 2000 à 61 % en 2001. Néanmoins, 39 % des mères ayant donné naissance à un enfant en 2001 n'ont pas reçu de prestations liées à la naissance parce qu'elles étaient inactives (23 %), étaient des travailleuses rémunérées qui n'étaient pas admissibles ou n'avaient pas demandé de prestations (12 %), ou étaient des travailleuses autonomes (5 %).

Toutefois, une proportion légèrement plus faible de femmes ayant reçu des prestations d'a.-e. ont indiqué avoir reçu un supplément de rémunération de leur employeur ou d'une autre source en 2001 qu'en 2000

**Tableau 1 : Facteurs liés au travail des mères ayant des enfants de moins de 13 mois**

	2000	2001
<b>Total des mères</b>	<b>314 300</b>	<b>203 300<sup>a</sup></b>
	%	
Travaillaient pendant l'année précédant la naissance	74	77
Les conjoints ont demandé ou planifiaient demander des prestations parentales <sup>b</sup>	3 <sup>E</sup>	10*
<b>Travaillaient avant la naissance</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Sont retournées ou planifiaient retourner au travail à l'intérieur d'une période de deux ans <sup>c</sup>	84	82
Emploi de référence rémunéré	93	93
<b>Employées</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Ont reçu des prestations de maternité et/ou parentales d'a.-e.	79	84
Ont reçu de l'a.-e. et un supplément de rémunération de l'employeur ou autre supplément	23	20
Sont retournées ou planifiaient retourner chez les mêmes employeurs <sup>d</sup>	84	89

Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

a En 2001, le nombre total de mères était de 326 600, mais puisque le programme de prestations parentales prolongées a débuté en 2001, seules celles qui ont donné naissance en 2001 ont été incluses.

b De celles avec un conjoint présent.

c Voir note 3.

d De celles qui ont pris un arrêt de travail d'une semaine ou plus et qui sont retournées ou planifiaient retourner dans un délai de 18 mois.

\* Différence significative du point de vue statistique entre les deux années à un niveau de 0,05 ou moins.

(20 % comparativement à 23 %). Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de toucher un supplément si elles travaillaient pour une grande entreprise. En 2001, 31 % des femmes travaillant dans des entreprises comptant 500 employés ou plus ont touché un supplément, comparativement à 18 % pour celles qui travaillaient dans de plus petites entreprises. De plus, les deux années, la vaste majorité est retournée au même milieu de travail, 2001 affichant un taux légèrement supérieur — 89 % comparativement à 84 %.

Seulement environ 3 % des conjoints ont demandé ou planifiaient demander des prestations parentales rémunérées en 2000, tandis qu'en 2001, le chiffre avait plus que triplé, à 10 %. Il ne s'agit pas seulement d'une augmentation significative du point de vue statistique, mais du point de vue social aussi. Près d'un père sur dix prend un congé en bonne et due forme pour rester à

la maison et s'occuper d'un nouveau-né, mais on ne sait pas pour quelle durée. Les données administratives sur l'a.-e. montrent une quintuple augmentation du nombre d'hommes recevant des prestations parentales depuis la modification (Péruce, 2003). Ce taux de demandes de prestations parentales par les pères place le Canada en tête de nombreux autres pays, mais le fait tirer de l'arrière dans une large mesure par rapport aux pays qui offrent un congé non transférable aux pères — En Norvège, par exemple, près de 80 % des pères prennent un congé parental (voir *Taux d'adhésion des pères au niveau international*).

### S'absenter du travail pendant un an est maintenant plus courant

Dans le cas des mères qui sont revenues au travail ou prévoyaient le faire dans un délai de deux ans après la naissance de leur enfant, le délai de retour le plus répandu est passé de 5 à 6 mois en 2000 à entre 9 et 12 mois en 2001 (graphique A). La proportion de femmes qui reviennent au travail après une année de congé

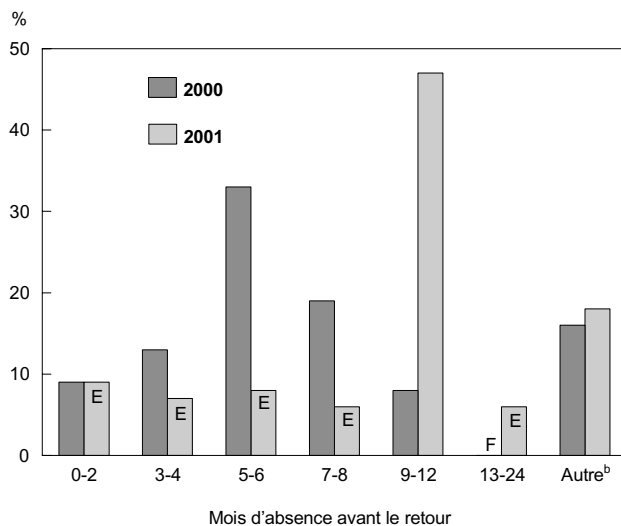
(9 à 12 mois) a fait un bond, passant de 8 % à 47 % entre les deux années, ce qui découle de toute évidence de la plus longue période de prestations.

Environ une femme sur dix, durant les deux années, n'a pas pris de congé ou n'a pris qu'un ou deux mois de congé après la naissance de son enfant. La grande majorité de ces mères qui retournent rapidement au travail sont des travailleuses autonomes ou des employées qui n'ont pas de prestations de maternité ou de prestations parentales. À l'autre extrémité du spectre, pour les deux années, moins de deux femmes sur dix ne prévoyaient pas retourner au travail, ou planifiaient y retourner sans savoir quand ou ont donné une date plus éloignée que deux ans.

### Le congé passe de 6 à 10 mois pour les personnes admissibles seulement

Parmi les travailleuses autonomes qui sont revenues au travail moins de deux ans après la naissance de leur enfant, la durée médiane du congé était d'un mois seulement, tant en 2000 qu'en 2001 (graphique B)<sup>4</sup>. Les recherches précédentes appuient cette conclusion et laissent supposer que les entrepreneuses qui prennent congé font face à une double perte financière, non

**Graphique A : Les retours<sup>a</sup> au travail dans un délai de 9 à 12 mois après la naissance ont fortement augmenté.**

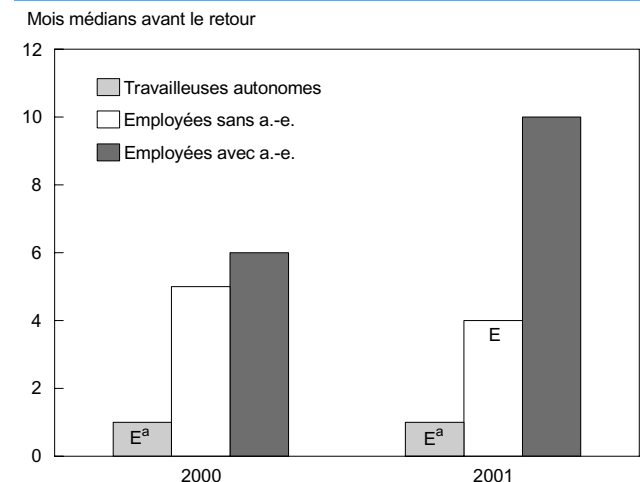


Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

a Fondés sur des absences planifiées et complétées.

b Celles qui planifiaient retourner après 25 mois ou plus, celles qui planifiaient retourner mais ne savaient pas à quel moment ou celles qui ne planifiaient pas retourner du tout.

**Graphique B : Après 2000, le temps d'absence réel et planifié a augmenté pour les mères touchant uniquement des prestations d'a.-e.**



Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

A.-e. = Prestations de maternité et/ou parentales.

a Voir note 4.

## Source des données et définitions

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECPA), un supplément de l'Enquête sur la population active depuis 1997, porte sur l'étendue de la couverture du régime d'assurance-emploi. À partir de 2000, un supplément spécial sur la maternité a été inclus, afin de suivre les répercussions du programme de prestations parentales prolongées qui a pris effet le 31 décembre 2000.

Dans le cadre du supplément, on pose aux nouvelles mères des questions détaillées sur leur situation sur le marché du travail avant et après la naissance/l'adoption de leur enfant. Parmi les autres données recueillies figurent les congés pris avant et après la naissance/l'adoption, les prestations d'a.-e. selon la catégorie et le niveau, ainsi que le revenu de la personne et du ménage avant ou depuis la naissance/l'adoption. L'enquête comprend en outre des questions sur l'utilisation par le conjoint prestations parentales, ainsi que certaines questions relatives à l'employeur et à la garde des enfants. Dans les cas où un événement ne s'est pas produit, par exemple, le retour de la mère au travail ou le recours aux prestations parentales par le père, on pose d'autres questions au sujet des intentions. Les calculs de la durée du congé sont fondés sur les périodes de congé prises et prévues.

L'échantillon utilisé pour les enquêtes de 2000 et 2001 comprenait près de 1 350 mères ayant des enfants âgés de moins de 13 mois. Toutefois, près de 500 de celles qui ont été interviewées en 2001 avaient donné naissance à leur enfant ou l'avaient adopté en 2000, et ont par conséquent été exclues de l'analyse. Le présent document examine le comportement sur le marché du travail des mères qui ont donné naissance ou ont adopté leur enfant avant et après la mise en œuvre de la modification apportée aux prestations parentales, ce qui signifie les naissances en 1999 ou 2000, ainsi qu'en 2001.

Nombre d'erreurs non-liées à l'échantillonnage telles des instructions « passez à » inexactes, ont mené à des questionnements sur la qualité des données, en particulier en ce qui a trait au fichier de 2001. De nombreuses variables ont des réponses manquantes et dans ces cas les calculs sont fondés sur des réponses valides seulement. L'étendue des problèmes ne semble pas affecter sérieusement les résultats. Des cycles futurs de l'enquête résoudront ces problèmes.

**Situation d'emploi avant la naissance :** Les femmes étaient considérées comme employées si elles avaient indiqué avoir travaillé une semaine ou plus, avec rémunération ou bénéfiques, au cours de l'une des 52 semaines ayant précédé la naissance de leur enfant.

**La rémunération annuelle a** été calculée pour toutes les femmes auparavant en emploi en multipliant le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires par le nombre total de semaines de travail avant la naissance (maximum de 52) et par la rémunération horaire habituelle.

On a demandé à tous les répondants de fournir le **revenu total de leur ménage** provenant de toutes les sources, sur la base d'une liste de paliers de revenu.

Les femmes avaient un **conjoint en emploi** si, au moment de l'enquête, elles ont indiqué vivre dans une famille époux-épouse dont l'époux avait un emploi.

**Les caractéristiques de l'emploi de référence** ont été recueillies au temps de l'EPA, soit de 4 à 6 semaines avant l'ECPA. En ce qui a trait aux femmes qui ne sont pas encore retournées au travail, les termes font référence à leur dernier emploi principal; pour les femmes qui étaient déjà retournées, ils font référence à leur emploi principal courant.

Si les mères avaient reçu des montants de leur employeur, des montants de régimes privés d'assurance ou toute autre prestation alors qu'elles étaient enceintes ou en congé, en plus des prestations de maternité ou parentales d'a.-e., on les considérait comme des personnes ayant reçu un **supplément de rémunération**.

**Le congé parental** fait référence à une période de garantie de retour au travail donnée aux employés pour le soin de leurs enfants. Actuellement, toutes les provinces et tous les territoires offrent au moins 52 semaines aux mères et 37 semaines aux pères.

**Les prestations parentales** sont allouées aux parents qui se qualifient et qui étaient préalablement en emploi (Voir *Révision du programme de prestations parentales*).

**La durée du congé** a été calculée pour toutes les femmes qui ont indiqué avoir pris un congé d'une semaine ou plus après la naissance/l'adoption de leur enfant. Dans le cas des femmes qui sont déjà retournées au travail, on a inscrit le nombre total de semaines de congé. Pour celles qui n'étaient pas encore retournées au travail, mais qui connaissaient la date de leur retour, on a inscrit la date prévue de retour. Dans tous les cas, le congé total a été calculé comme correspondant au délai écoulé entre le mois et l'année de naissance de l'enfant et le mois et l'année de retour au travail. Comme on s'y attendait, on a noté un plus fort pourcentage d'épisodes de retour au travail fondés sur les « intentions » des mères ayant donné naissance après la modification apportée aux prestations parentales. De tous les épisodes de retour au travail ayant eu lieu dans un délai de deux ans, 74 % étaient fondés sur une date de retour au travail spécifique en 2001, comparativement à 40 % en 2000.

On perd un peu de précision en calculant la durée totale du congé en mois plutôt qu'en semaines, mais la question la plus importante a trait à l'écart entre 2000 et 2001. En outre, il se peut que la durée totale du congé soit sous-estimée, parce que certaines femmes ont commencé leur congé de maternité avant la naissance, du fait que des prestations peuvent être touchées jusqu'à huit semaines avant la naissance.

seulement parce qu'elles ne touchent pas de rémunération, mais aussi parce qu'elles doivent engager des frais pour recruter un remplaçant (Marshall, 1999). En outre, étant donné que les travailleurs autonomes ne contribuent pas au régime d'assurance-emploi, ils ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ni aux prestations parentales. La durée médiane du congé a aussi très peu changé pour les employés qui ne reçoivent pas de prestations de maternité ou de prestations parentales — soit cinq mois en 2000, et quatre mois en 2001. Les travailleuses autonomes et les employées non admissibles aux prestations ne représentaient qu'une minorité de l'ensemble des personnes qui occupaient un emploi et qui sont retournées au travail (23 % en 2000 et 19 % en 2001).

La plupart des femmes qui sont retournées au travail ou prévoyaient y retourner étaient des employées qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales : 77 % en 2000 et 81 % en 2001. C'est dans ce groupe que des personnes ont prolongé de façon appréciable la durée de leur séjour à la maison une fois le régime modifié. La durée médiane du congé pour les femmes touchant des prestations est passée de 6 mois en 2000 à 10 mois en 2001. Même si les données autour de cette dernière varient, la majorité des bénéficiaires étaient concentrés autour de la médiane. Les deux tiers (67 %) ont pris ou planifiaient prendre de 9 à 12 mois, un quart ont pris huit mois ou moins, et les autres, de 13 à 24 mois.

## Facteurs clés quant à la durée du congé rémunéré

### Taux d'adhésion des pères aux prestations

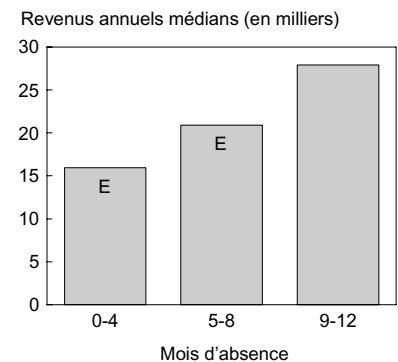
Bien que la majorité des employés admissibles aux prestations aient profité du régime révisé de congé parental et ont été ou planifiaient être absents du travail pendant presque un an, le quart des femmes ont pris moins de neuf mois (médiane de cinq mois) (tableau 2). Les personnes des deux groupes comportent de nombreuses similitudes; elles ont à peu près le même âge médian (30 ans), le même taux de nuptialité (95 %) et le même niveau de scolarité (7 personnes sur 10 avaient un diplôme post secondaire ou un diplôme universitaire). Toutefois, l'adhésion des pères au programme différait de façon significative. Presque le quart des conjoints des femmes qui avaient pris un congé plus court ont touché ou planifiaient toucher des prestations, tandis que seulement une poignée des conjoints des femmes ayant pris un congé plus long ont fait de même. Logiquement, si les pères réclament une partie des 35 semaines de congé parental rémunéré, les mères profiteront de moins d'un an de congé rémunéré pour elles-mêmes et, de ce fait, demeureront moins longtemps à la maison. Des analyses plus poussées<sup>5</sup> ont indiqué que les femmes dont le partenaire a réclamé ou planifiait réclamer des prestations parentales étaient 4,6 fois plus susceptibles de revenir au travail dans un délai de 8 mois que celles dont le partenaire n'a pas demandé de prestations.

### Revenu

Un nombre significativement plus élevé de mères qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à

huit mois déclarait une rémunération annuelle inférieure à 20 000 \$ pour leur dernier ou présent emploi (49 %), comparativement à celles qui sont retournées après presque un an (29 %)<sup>6</sup>. En d'autres mots, une plus faible rémunération est liée à un retour plus rapide au travail (graphique C). Par exemple, les mères qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales et qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à quatre mois touchaient une rémunération annuelle médiane d'un peu moins de 16 000 \$. Cela fait ressortir la question selon laquelle les femmes qui touchent une rémunération plus faible (et qui ont peut-être moins d'économies) ne sont peut-être pas en mesure financièrement de rester à la maison une année complète en ne touchant que 55 % de leur rémunération.

**Graphique C : Les mères touchant des prestations ont pris ou planifiaient prendre un plus long congé si leur rémunération était plus élevée.**



Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi A.-e. = Prestations de maternité et/ou parentales.

**Tableau 2 : Caractéristiques des employées touchant des prestations de maternité ou parentales d'a.-e. selon leur retour au travail réel ou planifié, 2001**

	À l'intérieur de 2 ans <sup>a</sup>	À l'intérieur d'un an		Rapports de cotes <sup>d</sup>
		0 à 8 mois	9 à 12 mois	
<b>Total des employées</b>	<b>97 600*</b>	<b>24 000</b>	<b>65 700</b>	
Temps d'absence médian (mois)	10	5	11	
<b>Caractéristiques personnelles</b>				
Âge médian (années)	31	30	31	ns
Conjoint en emploi <sup>b</sup>	90	84	92	ns
Conjoint sans emploi	10 <sup>E</sup>	F	F	
Le conjoint a demandé ou planifiait demander des prestations parentales <sup>b</sup>	10 <sup>E</sup>	F	F	4,6***
Le conjoint n'a pas demandé de prestations parentales	90	77 <sup>E</sup>	94*	
Études secondaires ou moins	28	F	29	
Diplôme postsecondaire, diplôme universitaire	72	73 <sup>E</sup>	71	ns
<b>Revenu</b>				
A reçu un supplément de rémunération de l'employeur	26	27 <sup>E</sup>	26 <sup>E</sup>	ns
N'a pas reçu de supplément de rémunération	74	73	74	
Gains annuels personnels				
Moins de 20 000 \$	35	49 <sup>E</sup>	29*	2,9 **
20 000 \$ à 39 999 \$	45	31 <sup>E</sup>	51	
40 000 \$ ou plus	21	F	20 <sup>E</sup>	
Gains annuels du ménage				
Moins de 40 000 \$	41	46 <sup>E</sup>	38*	ns
40 000 \$ à 59 999 \$	34	32 <sup>E</sup>	34	
60 000 \$ et plus	25	F	28 <sup>E</sup>	
Prestations d'a.-e. hebdomadaires médianes (\$)	316	300	323	ns
<b>Liées à l'emploi<sup>c</sup></b>				
		%		
Emploi à temps plein	86	82	87	ns
Emploi à temps partiel	14	F	13 <sup>E</sup>	
Emploi permanent	95	87	98*	
Emploi temporaire	F	F	F	4,8**
Syndiquée	36	33 <sup>E</sup>	34	
Non syndiquée	64	67 <sup>E</sup>	66	ns

Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

a Exclue les cas où l'on n'a pas donné de réponse. L'échantillon des personnes qui ont pris ou planifié prendre de 13 à 24 mois de congé était trop restreint pour être présenté selon les caractéristiques personnelles.

b Seulement celles avec un conjoint, soit 95 % pour tous les groupes.

c Fait référence à l'emploi de référence au moment de l'entrevue (voir Source de données et définitions).

d Voir note 5.

\* Différence significative du point de vue statistique à un niveau de 0,05 ou moins. Des tests ont été effectués pour les deux groupes qui retournaient pour chaque variable.

\*\* Résultats des régressions significatifs du point de vue statistique à un niveau de 0,01 ou moins.

\*\*\* Résultats des régressions significatifs du point de vue statistique à un niveau de 0,001 ou moins.

n.s. Non significatif

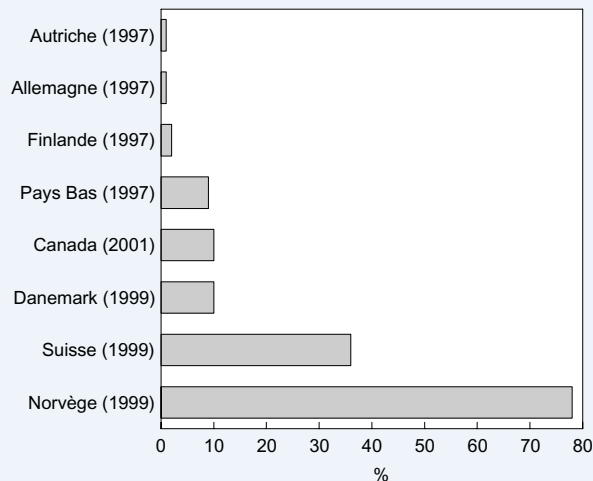
Étant donné que le revenu personnel influence le revenu total du ménage, les personnes qui sont retournées rapidement au travail étaient aussi plus susceptibles d'appartenir à un ménage dont le revenu total était inférieur à 40 000 \$ — 46 %, comparative-ment à 38 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai de 9 à 12 mois (tableau 2). Néanmoins, lorsque l'on compare le revenu du ménage à toutes les autres variables en même temps, grâce à une analyse de régression, on s'aperçoit que la rémunération des mères constitue le facteur prépondérant.

Le fait de toucher un supplément ou une autre forme de rémunération versée par l'employeur, outre les prestations de maternité et les prestations parentales, ne semble pas avoir de répercussions sur le moment du retour au travail. Seulement un peu plus du quart de tous les employées qui sont retournées ou prévoient retourner au travail dans un délai de deux ans profitaient de cet avantage<sup>7</sup>, même si le supplément de rémunération était substantiel pour plusieurs — la moitié d'entre elles touchaient un supplément suffisamment important pour que le total soit égal à 90 % ou plus de leur rémunération — pour une durée médiane de 15 semaines seulement. Le taux hebdomadaire médian de prestations d'a.-e. était légèrement inférieur pour les personnes qui sont retournées au travail plus tôt que pour celles qui sont retournées plus tard (300 \$ par rapport à 323 \$), mais la différence n'était pas significative du point de vue statistique.

### Taux d'adhésion des pères au niveau international

Même si la directive sur les congés parentaux de l'UE a été mise en œuvre en 1996, la plupart des recherches démontrent que les taux d'adhésion sont élevés pour les mères (90 % ou plus), mais pas pour les pères, même si les prestations sont généralement offertes et payées aux deux parents. Les données concernant un certain nombre de pays européens font ressortir que le taux d'utilisation des prestations parentales par les pères se situe souvent à moins de 5 % (Autriche, Allemagne et Finlande). Les taux d'adhésion ont tendance à être plus élevés uniquement dans les pays où les parents profitent d'un congé parental payé non transférable (chacun des parents doit utiliser son congé, sous peine de le perdre), comme en Suède et en Norvège, où les taux sont de 36 % et de 78 % respectivement. De nombreuses raisons ont été invoquées pour justifier le faible taux d'utilisation des prestations parentales par les pères, y compris les attitudes sociales et culturelles ainsi que celles des employeurs, le taux de revenu pendant le congé, le niveau de protection de l'emploi, ainsi que le désir exprimé par la mère en ce sens (OCDE, 2001). L'une des raisons du taux de réclamation plus élevé au Canada (celui-ci étant passé de 3 % en 2000 à 10 % en 2001) peut s'avérer être que les pères n'ont plus de période d'attente de deux semaines si leur conjointe l'a déjà complétée. Une autre raison pourrait aussi être la nouvelle durée des prestations — maintenant que l'on offre 35 semaines aux parents canadiens, les mères sont plus enclines à « partager » une partie de ce congé avec leur partenaire.

### Participation des pères au congé parental payé pour les pays sélectionnés



Sources : Observatoire européen des relations industrielles en ligne ([www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)); OCDE, 2001; EICS, 2001

a Distinct du congé de paternité payé

### Permanence de l'emploi

La majorité des mères qui ont pris ou prévoyaient prendre une année de congé avaient travaillé à temps plein dans leur emploi précédent ou actuel (87 %), tout comme celles qui ont pris un congé moins long (82 %). De même, des proportions à peu près égales (le tiers) de ces personnes ont déclaré avoir un emploi syndiqué. Toutefois, l'un des facteurs liés à l'emploi qui a été déterminant en ce qui a trait au retour relativement hâtif au travail — en dépit des prestations de maternité ou parentales — était la permanence de l'emploi de la mère. Presque toutes les mères (98 %) en congé pendant un an avaient un emploi permanent, comparativement à 87 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai de huit mois ou moins. Le taux de permanence chez les prestataires qui sont retournées au travail dans un délai de quatre mois ou moins n'était que de 75 %. Environ 90 % de ces emplois non permanents étaient temporaires, d'une durée déterminée, contractuels ou occasionnels, et seraient donc, en théorie, moins susceptibles de comporter une garantie de retour au travail. Celles qui occupaient un emploi non permanent étaient presque cinq fois plus susceptibles de retourner au travail dans un délai inférieur à neuf mois par rapport à celles qui avaient un emploi permanent.

Certains des facteurs clés qui influencent la durée du congé pour les femmes qui profitent de prestations de maternité et de prestations parentales peuvent être corrélatifs. Par exemple, les emplois non permanents comportent généralement une rémunération plus faible que les emplois permanents, ce qui fait qu'un retour hâtif au travail peut découler de la possibilité de perdre son emploi, de besoins économiques, ou de ces deux facteurs. D'autres analyses pour les années subséquentes, à partir des données à venir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, et lorsque l'ensemble de l'échantillon comprendra les naissances qui se sont produites après la prolongation du congé parental adopté en 2001, pourraient contribuer à faire la lumière sur ces questions.

## Résumé

Le projet de loi C-32 a permis d'ajouter 25 semaines de congé parental rémunéré aux 10 semaines déjà offertes. Si l'on inclut les 15 semaines de prestations de maternité, les parents peuvent maintenant toucher jusqu'à une année de prestations pour prendre soin de leurs nouveau-nés. Les personnes qui touchent ces prestations ont vu la durée de leur congé après la naissance ou l'adoption augmenter de façon significative. Plus de 80 % de ces femmes sont retournées ou planifiaient retourner au travail dans un délai de deux ans, et la durée médiane du congé est passée de six à dix mois de 2000 à 2001. Même si la plupart des femmes ayant reçu des prestations ont pris un congé prolongé, le quart d'entre elles sont retournées au travail dans un délai de huit mois. Les facteurs importants liés à une absence du travail plus courte comprennent l'adhésion du père au programme de prestations parentales, le fait que l'emploi antérieur de la mère ne soit pas permanent, et le faible niveau de rémunération. Même si elles ont pris un congé plus long, les femmes étaient aussi susceptibles de travailler à nouveau pour le même employeur les deux années.

Toutefois, la modification du régime n'a pas eu d'effet sur les personnes n'ayant pas accès au congé parental — soit environ 46 % de toutes les femmes qui avaient un nouveau-né en 2000, et 39 % en 2001. La hausse du taux de demandes en 2001 était majoritairement attribuable à l'augmentation des taux d'emploi chez les femmes avant la naissance, ainsi qu'à la proportion plus grande d'employés admissibles à des prestations liées à la naissance. En 2001, les mères qui ne touchaient pas de prestations de maternité ou parentales étaient principalement des travailleuses autonomes (5 %), des travailleuses qui cotisaient mais n'étaient pas admissibles aux prestations ou n'en avaient pas fait la demande (12 %) et celles qui n'occupaient pas d'emploi auparavant (23 %).

Depuis la prolongation des prestations parentales, le taux d'adhésion des pères au programme est passé de 3 % à 10 %. C'est donc dire que non seulement la plupart des nouveau-nés profitent des soins de leur mère à temps plein pendant plus longtemps, mais qu'un nombre beaucoup plus élevé d'entre eux profitent aussi de la présence de leur père à la maison pendant un certain temps.

### Perspective

## Notes

1 En 1996, la *Loi sur l'assurance-chômage* est devenue la *Loi sur l'assurance-emploi*.

2 En vertu des codes du travail provinciaux ou territoriaux, le congé parental garantissant le retour au travail est accordé à ceux qui comptent du temps d'emploi continu s'échelonnant sur une période de moins d'une semaine à une année.

3 Cette conclusion diffère d'une étude effectuée en 1993-1994 sur le retour au travail des femmes après la naissance qui utilisait les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), dans laquelle 93 % des femmes déclaraient un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux ans. L'une des raisons de cette différence peut être qu'au temps de l'EDTR, près de 8 % des mères n'avaient pas pris de décision quant à leur retour futur. En enlevant les indécisées, 90 % des femmes dans l'EDTR ont aussi déclaré être retournées à l'intérieur d'une période de deux ans.

4 À cause d'une erreur dans le questionnaire, on n'a pas demandé à toutes les travailleuses autonomes qui n'étaient pas retournées au travail en 2000, et à presque toutes en 2001, quelles étaient leurs intentions. Donc, les calculs sont fondés sur des épisodes complétés seulement et sous-estiment vraisemblablement le temps d'absence réel. D'un autre côté, la majorité des travailleuses autonomes étaient déjà retournée et beaucoup plus de la moitié de ces dernières étaient retournée à l'intérieur d'une période de trois mois. Ceci est conforme à l'analyse des travailleuses autonomes qui a conclu, en utilisant les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu que, 80 % de celles employées précédemment retournaient au travail avant la fin du premier mois suivant la naissance (Marshall, 1999). De plus, la totalité de l'enquête de 2001 a été utilisée afin d'obtenir un échantillon suffisamment large pour les calculs du graphique B (les travailleuses autonomes ayant donné naissance en 2000 ont été incluses).

5 Un modèle de régression logistique a été utilisé pour examiner la probabilité d'utilisation de moins de 9 mois de congé. La variable dichotomique dépendante était de moins de 9 mois (= 1) et de 9 à 12 mois (= 0). On peut obtenir de plus amples renseignements sur le modèle auprès de l'auteur.

6 On pose l'hypothèse selon laquelle les situations d'emploi avant et après la naissance sont vraisemblablement similaires. On fonde cette hypothèse sur le fait que beaucoup plus de 80 % des femmes retournent travailler pour le même employeur, et 90 % aux mêmes heures (Marshall, 1999).

7 L'ensemble des taux de suppléments de rémunération de 20 % et de 26 % des tableaux 1 et 2 respectivement, diffèrent à cause de la population examinée. Le taux de 26 % inclue seulement les employées bénéficiant de prestations de maternité ou parentales qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans.

### ■ Documents consultés

HALL, M. « The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice », *Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) en ligne*, Internet : [www.eiro.eurofound.ie/about/1998/01/study/TN9801201S.html](http://www.eiro.eurofound.ie/about/1998/01/study/TN9801201S.html) (20 mars 2003).

Développement des ressources humaines Canada (DRHC). « Histoire de l'assurance-chômage », Ottawa : DRHC, 1996.

MARSHALL, K. « Retour au travail après l'accouchement », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPFP au catalogue de Statistique Canada, vol. 11, n° 3, automne 1999, p. 18 à 25.

Organisation de coopération et de développement économiques. « Équilibre entre travail et vie familiale : aider les parents à obtenir un emploi rémunéré », *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, 2001.

PÉRUSSE, D. « Les nouvelles prestations de maternité et parentales », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 3, numéro en ligne de mars 2003.