

Congé parental : plus de temps libre pour s'occuper du bébé

par Katherine Marshall

Le présent article est une adaptation de « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 3, mars 2003.

Les nouveaux parents ont beaucoup à apprendre. En effet, bien qu'elle soit généralement considérée comme un événement heureux, la naissance d'un bébé s'accompagne d'importantes sources de stress. Le manque de sommeil, la redéfinition des rôles, la perte de liberté sur plusieurs plans et la responsabilité de prendre soin d'un petit être sans défense ne sont que quelques-unes des difficultés que doivent surmonter les nouveaux parents. La période d'adaptation au nouveau mode de vie est souvent facilitée lorsque les parents peuvent obtenir des congés de leur employeur pour passer plus de temps à la maison avec leur nouveau-né.

Toutefois, en raison de considérations financières et de la sécurité d'emploi, rester à la maison, particulièrement pour de plus longues périodes, n'est pas toujours possible. Au fil des ans, le gouvernement du Canada a prolongé le congé parental à plusieurs reprises afin de permettre aux mères et aux pères de passer plus de temps avec leurs enfants. Quelles sont les conséquences de cette prolongation des congés? Les parents restent-ils maintenant plus longtemps à la maison avec leurs enfants? Y a-t-il des facteurs sociodémographiques qui influent sur la durée des congés pris par les parents? Bien que les pères et les mères aient droit au congé parental, ces dernières sont à ce jour beaucoup plus nombreuses à s'en prévaloir. Dans le présent article, nous examinons les caractéristiques relatives au marché du travail des femmes qui s'absentent de leur emploi pour s'occuper de leurs enfants.

La rémunération des congés payés a considérablement augmenté

C'est grâce à la *Loi sur l'assurance-chômage*¹ de 1940 que le régime d'assurance-chômage a vu le jour au

Canada, mais il a fallu attendre encore 30 ans avant que des dispositions relatives au congé de maternité soient intégrées à la *Loi*. À partir de 1971, les mères ayant accumulé 20 semaines ou plus de gains assurables ont pu toucher des prestations de maternité pour une période pouvant aller jusqu'à 15 semaines. Près de deux décennies plus tard, en 1990, on a ajouté 10 semaines de congé parental aux 15 semaines existantes. Ces 10 semaines supplémentaires, qui pouvaient être utilisées par l'un ou l'autre des parents ou être réparties entre eux², pouvaient être réclamées uniquement après la naissance de l'enfant et dans un délai de 52 semaines.

Grâce à une autre modification importante apportée en décembre 2000, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines, ce qui

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

2. Développement des ressources humaines Canada (DRHC), *Histoire de l'assurance-chômage*, Ottawa, DRHC, 1996.

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECPA), un supplément de l'Enquête sur la population active (EPA) depuis 1997, porte sur l'étendue de la couverture du régime d'assurance-emploi. À partir de 2000, on a ajouté à cette enquête un supplément spécial sur la maternité afin de suivre de près les répercussions du programme de prestations parentales prolongées, qui est entré en vigueur le 31 décembre 2000.

Dans le cadre de ce supplément, on pose aux nouvelles mères des questions détaillées sur leur situation face au marché du travail, avant et après la naissance ou l'adoption de leur enfant. Parmi les autres données recueillies figurent les congés qui ont été pris, les prestations relevant de l'assurance-emploi selon la catégorie et le niveau ainsi que le revenu de la personne et du ménage avant ou depuis la naissance ou l'adoption de l'enfant. L'enquête comprend également des questions sur l'utilisation par le conjoint des prestations parentales ainsi que des questions sur l'employeur et 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 conjoint —, on pose d'autres questions au sujet de leurs 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 de 2001 comprenait environ 1 350 mères ayant des

enfants 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, par conséquent, ont été exclues de l'analyse. Dans le présent article, on étudie le comportement sur le marché du travail des mères qui ont donné naissance à un enfant ou en ont adopté un avant ou après la mise en œuvre de la modification apportée aux prestations parentales, ce qui signifie les naissances survenues en 1999, en 2000 ou en 2001.

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

Au moment de l'EPA, qui a eu lieu quatre à six semaines avant l'ECPA, on a recueilli des données sur les caractéristiques de l'emploi de référence. Dans le cas des 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 au travail, 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 une autre prestation alors qu'elles étaient enceintes ou en congé, outre les prestations parentales ou de maternité relevant de l'assurance-emploi, on les considérait comme des personnes ayant reçu un supplément de rémunération.

dans les faits a entraîné une hausse de six mois à un an de la durée totale du congé rémunéré auquel les parents ont droit. Pour être admissibles aux prestations, les parents doivent avoir accumulé 600 heures de travail au cours des 52 semaines qui ont précédé la demande, ce qui représente une baisse par rapport au seuil précédent qui s'établissait à 700 heures. Toutefois, le taux des prestations est demeuré inchangé à 55 % des gains

hebdomadaires assurables, et le montant maximal a été fixé à 413 \$ par semaine.

L'un des objectifs de la modification adoptée à la Loi 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, tous les territoires et provinces ont revu leurs codes du travail afin

d'accorder une protection complète de 52 semaines ou plus aux employés qui prennent un congé parental ou de maternité, rémunéré ou non³.

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

Davantage de mères restent plus longtemps à la maison

En 2000 et en 2001, plus de 300 000 mères avaient de jeunes enfants à la maison. Au cours des deux années, environ les trois quarts de ces mères avaient travaillé⁴ avant la naissance de leur enfant. Sans tenir compte de la durée du congé parental dont elles avaient bénéficié (10 ou 35 semaines), un peu plus de 8 mères sur 10 sont retournées ou prévoient retourner au travail dans un délai de deux ans, tant en 2000 qu'en 2001⁵. Le fait de bénéficier d'un congé rémunéré plus long ne semble pas avoir influé sur le taux de retour des mères au travail.

L'accès accru aux prestations parentales ainsi que la hausse du taux d'activité des femmes ont fait augmenter la proportion globale de nouvelles mères touchant des prestations parentales ou de maternité, celle-ci étant passée de 54 % en 2000 à 61 % en 2001. Parmi celles qui occupaient un emploi rémunéré, la proportion correspondante a fait un bond, passant de 79 % à 84 %. Néanmoins, 39 % des mères ayant donné naissance à un enfant en 2001 n'ont pas touché de prestations parce qu'elles étaient inactives (23 %), étaient des travailleuses rémunérées non admissibles à ces prestations ou n'en avaient pas fait la demande (12 %), ou étaient des travailleuses autonomes (5 %).

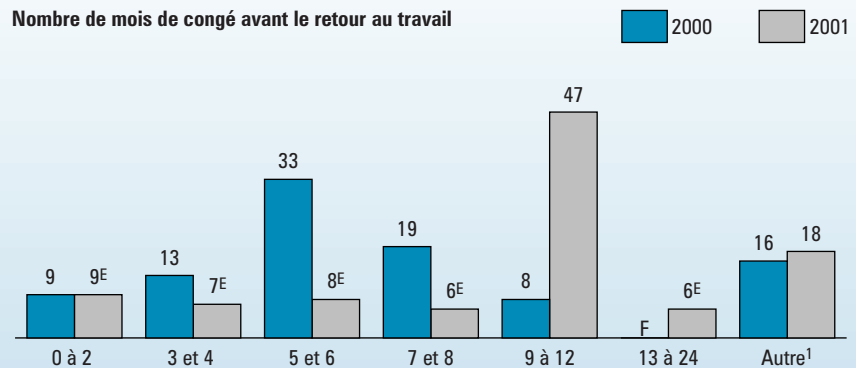
Dans le cas des mères qui sont retournées ou prévoient retourner au travail dans les deux ans suivant la naissance de leur enfant, le délai de retour le plus répandu est passé de 5 à 6 mois en 2000 à entre 9 et 12 mois en 2001. La proportion de femmes retournant au travail après avoir pris un congé d'environ un an (9 à 12 mois) a fait un bond, passant de 8 % en 2000 à 47 % en 2001; de toute évidence, cette hausse est attribuable à la prolongation de la période de versement des prestations.

Au cours de ces deux années, environ 1 femme sur 10 n'a pris aucun

TSC

La proportion de mères ayant pris entre 9 et 12 mois de congé pour s'occuper de leur enfant a augmenté considérablement

Nombre de mois de congé avant le retour au travail



^E à utiliser avec prudence

^F trop peu fiable pour être publié

1. Les femmes qui prévoient retourner au travail dans un délai de 25 mois ou plus, ou qui prévoient retourner au travail mais ne savaient pas à quel moment ou qui prévoient ne pas retourner au travail du tout.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi.

congé ou n'a pris qu'un ou deux mois de congé après la naissance de son enfant. La vaste majorité de ces mères qui retournent rapidement au travail sont des travailleuses autonomes ou des employées qui ne reçoivent pas de prestations parentales ni de prestations de maternité. À l'autre extrême, moins de 2 femmes sur 10 ne prévoient pas retourner au travail, ou planifiaient y retourner mais ne savaient pas à quel moment ou ont donné une date au-delà de deux ans.

Le temps loin du travail n'augmente pas pour les mères qui travaillent à leur compte

Étant donné que les personnes qui travaillent à leur compte ne cotisent pas au régime d'assurance-emploi, elles ne sont pas admissibles aux prestations parentales ni aux prestations de maternité. En outre, les entrepreneures qui prennent congé peuvent éprouver une double perte financière, non seulement parce qu'elles ne touchent pas de rémunération, mais aussi parce qu'elles doivent engager des frais pour recruter un remplaçant⁶. Par conséquent, la durée

médiane du congé n'était que d'un mois pour les travailleuses autonomes qui avaient repris le travail dans un délai de deux ans, tant en 2000 qu'en

4. Pendant au moins une des 52 semaines.

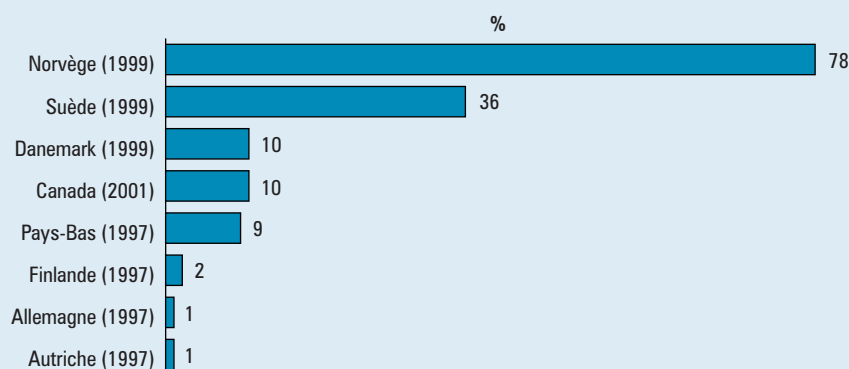
5. Cette constatation diffère des résultats d'une étude menée en 1993-1994 qui portait sur le retour des femmes au travail après la naissance de leur enfant et qui était fondée sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), dans le cadre de laquelle 93 % des femmes avaient déclaré être retournées au travail dans un délai de deux ans. L'une des raisons de cette différence pourrait s'expliquer par le fait qu'au moment de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECPA), environ 8 % des mères n'avaient pas pris de décision quant à leur retour futur. En soustrayant les indévisées, on constate que 90 % des femmes interviewées dans le cadre de l'ECPA ont aussi déclaré être retournées au travail dans un délai de deux ans.

6. K. Marshall, « L'emploi après la naissance d'un enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPX au catalogue de Statistique Canada, vol. 11, n° 3, automne 1999, p. 20 à 28.

TSC La proportion de pères demandant un congé parental a triplé

La proportion de pères qui ont réclamé ou prévoyaient réclamer des prestations parentales est passée d'environ 3 % en 2000 à 10 % en 2001. Il s'agit d'une hausse significative tant sur le plan statistique que du point de vue social. Bien que la durée des congés ne soit pas connue, environ 1 père sur 10 prenait un congé en bonne et due forme dans le cadre de son emploi pour rester à la maison et prendre soin du nouveau-né. Ce taux place le Canada devant de nombreux autres pays, mais le situe encore loin derrière ceux qui offrent des congés non transférables aux pères — par exemple la Norvège, où presque 80 % des pères prennent un congé parental.

Participation des pères au congé parental rémunéré dans certains pays



Sources : Observatoire européen des relations industrielles en ligne (www.eiro.eurofound.ie); Organisation de coopération et de développement économiques, 2001; Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, 2001.

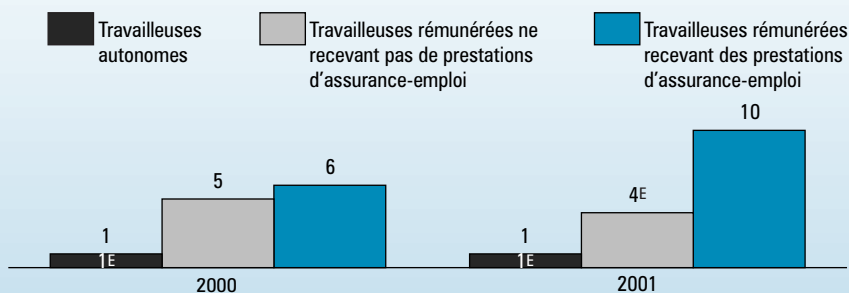
2001⁷. De même, les employées qui, pour une raison ou une autre, n'avaient pas touché de prestations parentales ni de prestations de maternité s'étaient également très peu absentes de leur travail — cinq mois en 2000 et quatre mois en 2001.

La durée médiane du congé pour les femmes touchant des prestations est passée de 6 mois en 2000 à 10 mois en 2001. Bien que la plupart des mères (67 %) aient profité du programme de congé parental révisé et qu'elles aient pris ou prévoyaient prendre un congé de presque un an, le quart des femmes sont restées à la maison pendant 8 mois ou moins, tandis que les autres ont pris un congé de 13 à 24 mois. Ces groupes de mères présentaient 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 femmes sur 10 possédaient un diplôme d'études post-secondaires ou un grade universitaire).

Toutefois, elles présentaient des différences importantes en ce qui a trait à l'adhésion du conjoint au programme de prestations. Près du quart des conjoints des femmes qui avaient pris un congé de huit mois ou moins ont déclaré avoir réclamé des prestations ou prévoyaient le faire, alors que

TSC La durée du congé pris par les femmes travaillant à leur compte est demeurée inchangée

Nombre médian de mois de congé avant le retour au travail



^E à utiliser avec prudence

1. Données fondées sur des périodes complètes seulement; par conséquent, elles sous-estiment probablement le temps d'absence réel.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi.

7. Toutes les travailleuses autonomes, en 2000, et la majorité d'entre elles, en 2001, qui n'étaient pas encore retournées au travail n'ont pas été interviewées au sujet de leur intention d'y retourner ou non. Par conséquent, les calculs sont fondés sur des périodes complètes seulement et sous-estiment probablement le temps d'absence réel. Toutefois, la majorité des travailleuses autonomes étaient déjà de retour au travail et beaucoup plus de la moitié d'entre elles étaient retournées au travail à l'intérieur d'une période de trois mois. Ces constatations concordent avec l'analyse sur les mères qui sont travailleuses autonomes effectuée à l'aide des données de l'EDTR (Marshall, 1999). En outre, les mères travaillant à leur compte qui ont donné naissance à leur enfant en 2000 ont été incluses dans les données de 2001 présentées dans le graphique 2.

seulement quelques-uns des conjoints des femmes qui ont pris un plus long congé 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 poussées⁸ ont indiqué que les femmes dont le partenaire a réclamé ou prévoyait réclamer des prestations parentales étaient 4,6 fois plus susceptibles de retourner au travail dans un délai de huit mois que celles dont le partenaire n'avait pas demandé de prestations.

Une plus faible rémunération est associée à un retour précoce au travail

Les mères qui sont retournées au travail dans un délai de huit mois étaient beaucoup plus nombreuses (49 %) à déclarer une rémunération annuelle inférieure à 20 000 \$ pour leur emploi antérieur ou actuel que les mères qui avaient repris le travail après un congé de près d'un an (29 %)⁹. Autrement dit, une plus faible rémunération est associée à un retour précoce au travail. Par exemple, les mères recevant des prestations parentales ou de maternité qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à quatre mois touchaient une rémunération annuelle médiane d'un peu moins de 16 000 \$. Cette constatation donne à penser que les femmes qui touchent une rémunération plus faible (et qui ont possiblement moins d'économies) ne sont peut-être pas en mesure, pour des raisons financières, de rester à la maison une année complète en ne recevant que 55 % de leur rémunération.

Étant donné que le revenu personnel influe sur le revenu total du ménage, les personnes qui sont retournées rapidement au travail étaient également plus susceptibles de faire partie d'un ménage dont le revenu total était inférieur à 40 000 \$ — 46 %,



Environ 3 mères sur 4 ayant un enfant de moins de 13 mois travaillaient avant la naissance de ce dernier

	2000	2001
Ensemble des mères	314 300	203 300¹
	%	
Travaillaient au cours de l'année précédant la naissance	74	77
Les conjoints ont réclamé ou prévoyaient réclamer des prestations parentales ²	3 ^E	10*
Travaillaient avant la naissance	100	100
Sont retournées ou prévoyaient retourner au travail dans un délai de 2 ans ³	84	82
Emploi de référence rémunéré	93	93
Employées	100	100
Ont touché des prestations parentales ou de maternité relevant de l'assurance-emploi	79	84
Ont touché de l'assurance-emploi et un supplément de l'employeur ou d'une autre source	23	20
Sont retournées ou prévoyaient retourner travailler pour les mêmes employeurs ⁴	84	89

E à utiliser avec prudence

* Différence statistiquement significative entre les deux années au niveau de 0,05 ou moins.

1. En 2001, le total des mères était de 326 600, mais puisque le programme de prestations parentales prolongées a commencé en 2001, seules les femmes qui ont donné naissance à leur enfant en 2001 ont été incluses dans l'étude.

2. Parmi les femmes dont le conjoint était présent.

3. Cette constatation diffère des résultats d'une étude effectuée en 1993-1994, qui portait sur le retour des femmes au travail après la naissance de leur enfant et qui était fondée sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, dans le cadre de laquelle 93 % des femmes avaient déclaré être retournées au travail dans un délai de deux ans. Au moment de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECPA), environ 8 % des mères n'avaient pas pris de décision quant à leur retour futur. Après avoir soustrait les indévisées, 90 % des femmes interviewées lors de l'ECPA ont aussi déclaré être retournées au travail dans un délai de deux ans.

4. Parmi les femmes qui s'étaient absentes du travail pendant une semaine ou plus et qui sont retournées ou prévoyaient retourner au travail dans un délai de 18 mois.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi.

comparativement à 38 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai de 9 à 12 mois.

Le fait de toucher un supplément de l'employeur ou une autre forme de rémunération, outre les prestations parentales ou de maternité, ne semble pas avoir de répercussions sur le moment du retour au travail. Un peu plus du quart de toutes les employées qui sont retournées ou prévoyaient retourner au travail dans un délai de

8. Un modèle de régression logistique a été utilisé pour examiner la probabilité d'avoir pris un congé de moins de 9 mois. La variable dépendante dichotomique était de moins de 9 mois (= 1) et de 9 à 12 mois (= 0).

9. On pose l'hypothèse selon laquelle les situations d'emploi avant et après la naissance de l'enfant sont en grande partie similaires. Cette hypothèse s'appuie sur le fait que beaucoup plus de 80 % des femmes retournent travailler pour le même employeur, et 90 %, aux mêmes heures (Marshall, 1999).

	À l'intérieur de 2 ans ¹	À l'intérieur d'un an	
		0 à 8 mois	9 à 12 mois
Ensemble des employées	97 600*	24 000	65 700
Durée médiane du congé (en mois)	10	5	11
Caractéristiques personnelles			
Âge médian (en années)	31	30	31
		%	
Conjoint occupé ²	90	84	92
Conjoint non occupé	10 ^E	F	F
Le conjoint a réclamé ou prévoyait réclamer des prestations parentales ²	10 ^E	F	F
Le conjoint n'a pas réclamé de prestations parentales	90	77 ^E	94*
Études secondaires ou moins	28	F	29
Diplôme d'études postsecondaires, grade universitaire	72	73 ^E	71
Revenu			
A reçu un supplément de rémunération de l'employeur	26	27 ^E	26 ^E
N'a pas reçu de supplément de rémunération	74	73	74
Gains annuels de la personne			
Moins de 20 000 \$	35	49 ^E	29*
20 000 \$ à 39 999 \$	45	31 ^E	51
40 000 \$ ou plus	21	F	20 ^E
Gains annuels du ménage			
Moins de 40 000 \$	41	46 ^E	38
40 000 \$ à 59 999 \$	34	32 ^E	34
60 000 \$ ou plus	25	F	28 ^E
Prestations d'assurance-emploi hebdomadaires médianes	316	300	323
Caractéristiques liées à l'emploi³			
		%	
Temps plein	86	82	87
Temps partiel	14	F	13 ^E
Permanent	95	87	98*
Temporaire	F	F	F
Syndiqué	36	33 ^E	34
Non syndiqué	64	67 ^E	66

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

* Différence statistiquement significative au niveau de 0,05 ou moins. Pour chaque variable, on a mené des tests entre les deux groupes de femmes qui sont retournées au travail.

1. Exclut les cas de non-réponse. L'échantillon des femmes qui ont pris ou prévoyaient prendre de 13 à 24 mois de congé était trop restreint pour être présenté selon les caractéristiques personnelles.

2. Seules les répondantes ayant un conjoint, soit 95 % des membres de tous les groupes.

3. Données relatives à l'emploi de référence au moment de l'interview.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi.

deux ans profitaient de cet avantage¹⁰. Bien que le supplément de rémunération ait été substantiel pour de nombreuses personnes — la moitié d'entre elles touchaient un supplément assez important pour que le total soit égal à 90 % ou plus de leur rémunération —, la durée médiane de leur versement n'était que de 15 semaines.

La proportion de femmes touchant des prestations parentales ou de maternité ainsi qu'un supplément de rémunération de leur employeur ou d'une autre source était de 20 % en 2001 et de 23 % en 2000. Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de toucher un supplément si elles travaillaient pour une grande entreprise (en 2001, 31 % des femmes qui travaillaient dans des entreprises comptant 500 employés ou plus ont touché un supplément, comparativement à 18 % de celles qui travaillaient pour de plus petites entreprises).

Les femmes occupant un emploi permanent sont plus susceptibles de prendre un plus long congé

Le fait de travailler à temps plein ne semble pas influencer sur la durée du congé que prennent les femmes pour s'occuper de leurs enfants. La plupart des mères qui ont pris ou prévoyaient prendre un congé d'un an (87 %) avaient travaillé à temps plein dans leur emploi précédent ou actuel, tout comme celles qui ont pris un congé moins long (82 %). De même, des proportions semblables, soit le tiers de ces deux groupes de mères, ont déclaré que leur emploi était syndiqué.

Toutefois, un facteur lié à l'emploi qui avait une incidence sur le retour

10. L'ensemble des taux de suppléments de rémunération de 20 % et de 26 %, qui sont indiqués dans les tableaux 1 et 2 respectivement, diffèrent en raison de la population étudiée. Le taux de 26 % comprend uniquement les employées qui touchaient des prestations parentales ou de maternité et qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans.

relativement hâtif au travail, malgré les prestations parentales ou de maternité, était la nature permanente de l'emploi. Ainsi, presque toutes les mères (98 %) qui se sont absentes du travail pendant un an occupaient un emploi permanent, comparativement à 87 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à huit mois et à 75 % de celles qui ont repris le travail dans un délai inférieur à quatre mois. Environ 90 % de ces emplois non permanents étaient temporaires, d'une durée déterminée, contractuels ou occasionnels, et étaient donc, en théorie, moins susceptibles de comporter une garantie de retour au travail. Les femmes occupant un emploi non permanent étaient presque cinq fois plus susceptibles de retourner au travail dans un délai inférieur à neuf mois que celles ayant un emploi permanent.

Certains des principaux facteurs qui influent sur la durée du congé des femmes touchant des prestations parentales et de maternité peuvent être interdépendants. Par exemple, les emplois non permanents comportent en général une rémunération plus faible que les emplois permanents; il est donc possible qu'un retour précoce au travail découle de la possibilité de perdre son emploi, de besoins économiques, ou de ces deux facteurs.

Résumé

En 2000, une modification importante apportée à la *Loi sur l'assurance-emploi* a ajouté 25 semaines de congé parental rémunéré aux 10 semaines de congé existantes. En incluant les 15 semaines de prestations de maternité, les parents ont maintenant droit jusqu'à un an de congé rémunéré pour prendre soin de leurs enfants.

La plupart des personnes qui touchaient ces prestations se sont absentes de leur travail pendant une période beaucoup plus longue après la naissance ou l'adoption de leur enfant. Toutefois, le quart d'entre elles sont retournées au travail dans un

délai de huit mois. Les facteurs importants liés à une moins longue absence du travail comprennent l'adhésion du père au programme de prestations parentales, le fait que l'emploi de la mère ne soit pas permanent et le faible niveau de rémunération. En outre, la modification apportée au programme de prestations n'a eu aucune incidence sur les personnes n'ayant pas droit au congé parental : les femmes travaillant à leur compte, les travailleuses rémunérées mais qui n'étaient pas admissibles aux prestations ou n'en avaient pas fait la demande et celles qui n'occupaient pas d'emploi auparavant.

Depuis la prolongation de la période de versement des prestations parentales, le taux d'adhésion des pères au programme a augmenté. Ainsi, non seulement la plupart des nouveau-nés profitent-ils aussi des soins de leur mère à temps plein pendant une plus longue période, mais plusieurs de ces petits bénéficient également de la présence de leur père à la maison pendant un certain temps.



Katherine Marshall est chef de l'analyse du contenu à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail de Statistique Canada.

Vous désirez de plus amples renseignements sur Statistique Canada?

COMMUNIQUEZ AVEC NOTRE SERVICE NATIONAL DE RENSEIGNEMENTS :

1 800 263-1136

Pour commander des publications,
SERVICE NATIONAL DE COMMANDES : 1 800 267-6677
INTERNET : order@statcan.ca
SERVICE NATIONAL ATS : 1 800 363-7629

STATISTIQUE CANADA MET À VOTRE DISPOSITION SES HUIT CENTRES DE CONSULTATION RÉGIONNAUX :

Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard
 Halifax (N.-É.) : (902) 426-5331
 Télécopieur : (902) 426-9538

Québec et Nunavut
 Montréal (Qc.) : (514) 283-5725
 Télécopieur : (514) 283-9350

Ontario
 Toronto (Ont.) : (416) 973-6586
 Télécopieur : (416) 973-7475

Manitoba
 Winnipeg (Man.) : (204) 983-4020
 Télécopieur : (204) 983-7543

Saskatchewan
 Regina (Sask.) : (306) 780-5405
 Télécopieur : (306) 780-5403

Alberta et Territoires du Nord-Ouest
 Edmonton (Alb.) : (780) 495-3027
 Télécopieur : (780) 495-5318

Colombie-Britannique et Yukon
 Vancouver (C.-B.) : (604) 666-3691
 Télécopieur : (604) 666-4863

Région de la capitale nationale
 (613) 951-8116
 Télécopieur : (613) 951-0581

NORMES DE SERVICE AU PUBLIC

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Vous déménagez?

N'oubliez pas de nous le faire savoir. Veuillez nous faire parvenir le nom de l'abonné, l'ancienne adresse, la nouvelle adresse, le numéro de téléphone et le numéro de référence du client à :

Statistique Canada
Division de la diffusion
Gestion de la circulation
Édifice R.-H.-Coats, section 9-K
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6

ou par téléphone au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033; ou par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734; ou par Internet à order@statcan.ca.

Veuillez nous aviser six semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.