

La probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental



par Youjin Choi

Date de diffusion : le 22 mars 2023



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2023

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

La probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental

par Youjin Choi

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202300300002-fra>

Résumé

La présente étude vise à examiner la probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental (ou un arrêt de travail), et ce, à l'aide de données provenant de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi. Portant sur les mères de nourrissons âgés de moins de 12 mois, qui travaillaient comme salariées avant l'accouchement ou l'adoption d'un enfant et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant, la présente étude analyse deux indicateurs binaires du retour au travail après un congé parental : la mère retourne au travail ou prévoit retourner au travail (1) après toute absence d'une durée connue ou (2) après une absence allant jusqu'à 12 mois. Une comparaison entre les caractéristiques individuelles et professionnelles des mères et leurs taux de retour au travail ont été comparées pour les cohortes de 2009 et de 2019. La présente étude a révélé des changements différentiels entre les cohortes de 2009 et de 2019 dans la probabilité et le moment du retour au travail selon certaines caractéristiques individuelles et de l'emploi. Une analyse plus approfondie a permis de délimiter les caractéristiques associées à la probabilité et au moment du retour au travail des mères, parmi deux cohortes récentes de mères (2018 et 2019), après la prise en compte simultanée de l'ensemble des caractéristiques dans les modèles de régression logistique emboîtés. Les résultats ont montré que toutes les mères n'ont pas connu les mêmes changements au fil du temps. Les résultats ont également montré des différences entre les provinces et les cohortes dans une probabilité plus élevée de retourner au travail dans les 12 mois plutôt que plus tard.

Auteur

Youjin Choi travaille à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Statistique Canada

Remerciements

L'auteure tient à remercier les réviseurs anonymes d'Emploi et Développement social Canada, de même que Kate Rybczynski, pour leurs conseils et leurs commentaires sur une version antérieure du présent document.

Introduction

Avant la pandémie de COVID-19, le taux d'emploi des femmes avait augmenté de façon constante au Canada. Bien que sa croissance ait ralenti depuis les années 1980, le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 45 ans a augmenté de façon régulière et a atteint un sommet de 79 % en 2019, soit 9 points de pourcentage de plus que 30 ans plus tôt (1989) et 3 points de pourcentage de plus qu'il y a 10 ans (2009) (Statistique Canada, s.d. a). Au cours de la même période, le niveau de scolarité des femmes au Canada a témoigné d'une amélioration remarquable. Le pourcentage de femmes âgées de 25 à 64 ans ayant terminé des études postsecondaires a augmenté d'environ 10 points de pourcentage tous les 10 ans, au cours des deux dernières décennies (passant de 52 % en 2000 à 62 % en 2009 et à 72 % en 2019) (Statistique Canada, s.d. b). Ces statistiques donnent à penser que le maintien de l'emploi après être devenu parent est devenu une pratique très courante et que les femmes investissent aujourd'hui plus que jamais dans leurs études officielles et dans leurs carrières.

Parallèlement à ces changements sociaux et économiques, des efforts d'élaboration de politiques ont été déployés afin d'encourager et d'aider les nouvelles mères à poursuivre leur carrière après l'accouchement ou l'adoption. L'une de ces politiques est le congé de maternité et congé parental payé, suivi des subventions et des crédits d'impôt pour les services de garde d'enfants. Le congé de maternité et congé parental permet aux parents de prendre congé du travail pour passer du temps avec leur enfant et garantit leur retour au même emploi ou à un emploi équivalent lorsqu'ils retournent au travail. À cette protection de l'emploi s'ajoute le soutien financier offert aux nouveaux parents, au Québec par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et par les prestations parentales d'assurance-emploi dans le reste du Canada.

La question de savoir si et quand une mère retourne au travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant est étroitement liée à la disponibilité du congé parental payé. Dans de nombreux cas, les mères retournent au travail après avoir épuisé leur congé parental. La durée du congé parental payé au Canada a été prolongée à quelques reprises au cours des dernières décennies. En 2001, le programme d'assurance-emploi a étendu de 6 à 12 mois la durée maximale du congé qu'une mère peut utiliser et, depuis décembre 2017, il offre la possibilité de prendre un congé prolongé allant jusqu'à 18 mois. Les prestations de congé parental ayant été ainsi prolongées, davantage de mères pouvaient opter pour un congé parental plus long après l'accouchement ou l'adoption de leur enfant avant de reprendre le travail. Le montant total des prestations parentales étant demeuré le même, les mères qui choisissent l'option prolongée de prestations parentales reçoivent des prestations hebdomadaires moins élevées (correspondant à 33 % du revenu hebdomadaire moyen, jusqu'à 61 semaines) comparativement aux parents qui choisissent de recevoir des prestations parentales standards (correspondant à 55 % du revenu hebdomadaire moyen, jusqu'à 35 semaines). Les prestations de congé parental prolongées n'étaient pas disponibles au Québec en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pendant cette période, comparativement aux prestations parentales de l'assurance-emploi, le RQAP offrait un seuil d'admissibilité moins élevé (gains minimaux de 2 000 \$), un versement plus élevé (jusqu'à 75 % du revenu annuel, selon le régime choisi) et des prestations désignées pour les pères.

Selon les données historiques, une prolongation du congé parental a amené les mères canadiennes à passer plus de temps à la maison et a accru la possibilité de poursuivre leur travail avec le même employeur qu'elles avaient avant la naissance de leur enfant (Baker et Milligan, 2008a). Des études canadiennes ont montré qu'il y avait des changements dans le moment du retour au travail des mères, mais que le pourcentage de mères qui quittaient le marché du travail dans les deux ans suivant l'accouchement n'a pas changé entre le début des années 1990 et le début des années 2000 (Marshall, 1999; Baker et Milligan, 2008a; Zhang, 2007). La présente étude aborde pour la seconde fois l'emploi des mères après un congé parental au Canada, en se fondant sur des données plus récentes recueillies avant la pandémie de COVID-19.

Recherches antérieures

Utilisant des données de panel de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Marshall (1999) a analysé l'emploi après la naissance d'un enfant, chez les mères qui ont donné naissance en 1993 et en 1994, alors qu'un congé parental de six mois était en place au Canada, et a constaté que la majorité des mères sont retournées au travail dans un délai de six mois. En 2001, la prolongation du congé à un (1) an a augmenté le pourcentage de mères ayant des enfants âgés de moins d'un an, qui étaient employées et en congé (Baker et Milligan, 2008a). Lorsqu'on a comparé les mères qui ont donné naissance entre 1998 et 2000 et celles qui ont donné naissance entre 2001 et 2003, la prolongation a augmenté la durée d'absence des mères au travail la première année après l'accouchement de 2,3 mois sur 8,2 mois (Baker et Milligan, 2008b). De plus, le pourcentage de mères qui restent à la maison pendant 9 mois ou plus a connu une hausse de 37 points de pourcentage par rapport à 47 % et le pourcentage de celles qui prennent 12 mois de congé ou plus a augmenté de 29 points de pourcentage par rapport à 41 % (Baker et Milligan, 2008b). Cependant, le taux d'emploi des mères deux ans après l'accouchement restait aux alentours de 90 % au début des années 1990 et au début des années 2000 (Marshall, 1999; Zhang, 2007). La présente étude examine si l'utilisation des congés pris par les mères et les comportements de retour au travail chez celles-ci ont changé au cours des dernières années.

Des études canadiennes et internationales ont révélé que la disponibilité de congés parentaux payés avec protection de l'emploi augmente la continuité d'emploi pour les mères qui souhaitent poursuivre leur carrière après l'accouchement. Des études internationales ont révélé des preuves selon lesquelles l'accès aux congés parentaux et l'utilisation de ces derniers augmentaient la probabilité de retour des mères au travail (Waldfogel, Higuchi et Abe, 1999; Pylkkänen et Smith, 2003; Baxter, 2008). De plus, la durée du congé parental influençait le moment du retour au travail de la mère (Burgess et coll., 2008; Aisenbrey, Evertsson et Grunow, 2009; Lalive et Zweimüller, 2009; Del Rey, Kyriacou et Silva, 2021) et montrait une relation non linéaire avec le nombre de mères sur le marché du travail (Del Rey, Kyriacou et Silva, 2021). Le retour des mères au travail s'est concentré autour du moment où leur congé prenait fin et la plupart des mères avaient utilisé la durée entière du congé à laquelle elles avaient droit (Rønsen et Sundström, 2002). En complément de cette documentation, la présente étude examine également si le fait de recevoir des prestations parentales a exercé une influence déterminante sur la probabilité et le moment du retour au travail des mères.

Les caractéristiques des emplois occupés par les mères avant l'accouchement peuvent également être liées à leur retour au travail. Les paiements complémentaires versés par les employeurs peuvent démontrer qu'un employeur est favorable quant aux besoins de la famille ou indiquer s'il offre des emplois de haute qualité accordant des avantages sociaux généreux à ses employées. Comparativement aux emplois non syndiqués, les emplois syndiqués peuvent également offrir des prestations plus généreuses et éviter aux mères un traitement potentiellement injuste après leur retour au travail. Baxter (2008) a examiné si l'utilisation du congé parental et les caractéristiques de l'emploi avant l'accouchement étaient associées au moment du retour au travail après l'accouchement chez les mères australiennes, tout en jetant un regard particulier sur les types de contrats. Au moment de l'étude, l'accès à un congé de maternité payé n'était pas universel en Australie et les employées permanentes ayant au moins un an d'emploi continu auprès d'un employeur pouvaient se prévaloir d'un congé de maternité non payé d'une durée d'un an (Baxter, 2008). Le taux de retour au travail dans les 18 mois suivant l'accouchement était plus élevé chez les employées permanentes que chez les employées contractuelles ou occasionnelles, mais la différence entre les types de contrat était liée à une probabilité d'utilisation relative plus élevée des crédits de congé par les employées permanentes (Baxter, 2008).

La présence d'enfants a une incidence sur les comportements économiques des familles, par exemple en augmentant la consommation et les besoins financiers des familles à court et à long termes (comme pour ce qui a trait au fait d'épargner en vue des études postsecondaires des enfants) (Browning, 1992).

Les principaux fournisseurs de soins, qui sont souvent des mères, ajustent leur offre en tant que main-d'œuvre après avoir pris en considération la valeur accrue du temps qu'elles passent à la maison et des dépenses supplémentaires qu'engendre un emploi à l'extérieur (par exemple, les frais de garde d'enfants). Un facteur bien connu qui est relié à la décision des mères de retourner au travail est leur capital humain, car il détermine en grande partie le manque à gagner découlant de l'impossibilité de travailler ou, de manière équivalente, les avantages marginaux de leur retour au travail. La théorie du capital humain suggère que les mères ayant un niveau de capital humain plus élevé sont plus susceptibles de retourner au travail parce que leur rémunération est en moyenne plus élevée et qu'à long terme, les avantages qu'il y a à travailler l'emportent sur les coûts à court terme qu'il y a à assurer la garde des enfants.

En fonction de l'information disponible, le capital humain est représenté par plusieurs variables de l'économie du travail. Le niveau de scolarité est couramment utilisé pour mesurer le capital humain général qui peut être transféré d'un emploi à l'autre sur le marché du travail. Comme indiqué dans la littérature, un niveau de scolarité supérieur était associé à un retour au travail plus rapide (Pylkkänen et Smith, 2003; Baxter, 2008). L'âge est souvent utilisé pour mesurer l'expérience générale sur le marché du travail lorsque les détails relatifs au nombre d'années de travail sur le marché du travail ne figurent pas dans les données. Certaines caractéristiques de l'emploi mesurent également le capital humain dans une certaine mesure. Par exemple, la durée de l'emploi (c'est-à-dire, la durée d'emploi continu auprès d'un même employeur) reflète le niveau de capital humain qu'un travailleur a accumulé pour un emploi précis tout en travaillant continuellement à cet emploi. Les salaires horaires mesurent directement combien d'argent les mères peuvent faire lorsqu'elles retournent au travail, reflétant la valeur du capital humain sur le marché du travail.

Les caractéristiques familiales et démographiques peuvent également influencer sur le retour des mères au travail. Par exemple, le revenu familial peut être un déterminant important. Selon les options qui sont offertes en matière de services de garde, les mères à faible revenu peuvent soit ne pas se permettre de s'absenter de leur travail pour une longue période soit rester loin de leur travail pour une plus longue période lorsque le fait de travailler et de payer les frais de garde n'est pas financièrement viable pour elles (Findlay, Wei et Arim, 2021). En règle générale, les mères de familles monoparentales et les mères à faible salaire, ayant un conjoint ou un partenaire sans emploi ou à faible salaire aussi, peuvent se trouver dans une situation semblable à celle des mères à faible revenu. Le statut d'immigrante des mères et leurs antécédents culturels peuvent également être liés à leur emploi après la naissance d'un enfant. Les mères qui ont grandi dans une culture où la participation des mères au marché du travail ne constitue pas une norme sociale peuvent être moins susceptibles de retourner au travail (Kingsbury et coll., 2021).

Les études antérieures concluaient que la disponibilité de services de garde à faible coût avait un effet positif sur l'emploi des mères (Baker, Gruber et Milligan, 2008; Lefebvre et Merrigan, 2008; Geyer, Haan et Wrohlich, 2015; Zoch et Hondralis, 2017). En 1997, le Québec a lancé son programme de services de garde à contribution réduite, ciblant initialement tous les enfants de 4 ans. Le programme a par la suite été élargi pour inclure les enfants de 3 ans en 1998, les enfants de 2 ans en 1999 et les nourrissons âgés de 1 an et moins en 2000. Ce changement de politique a accru l'emploi des mères ayant des enfants d'âge préscolaire (Baker, Gruber et Milligan, 2008; Lefebvre et Merrigan, 2008).

Étude actuelle

La présente étude aborde pour la seconde fois l'emploi des mères après un congé parental au Canada, et ce, en se fondant sur des données plus récentes recueillies avant la pandémie de COVID-19. Elle se fonde sur des données transversales provenant de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE), qui recueille des informations sur le retour des mères au travail, en posant des questions

aux mères biologiques ou adoptives ayant un nourrisson âgé de moins de 12 mois. Plus précisément, la présente étude vise à permettre de mieux comprendre la probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental, en abordant les trois questions de recherche suivantes :

1. Y a-t-il eu une variation dans les caractéristiques et les taux de retour au travail entre les cohortes de mères canadiennes de 2009 et de 2019?
2. Y a-t-il eu des changements différentiels en ce qui concerne la décision de retourner au travail chez les mères ayant des caractéristiques différentes?
3. Parmi les nouvelles mères, quelles caractéristiques étaient associées à la probabilité et au moment de leur retour au travail?

Les statistiques descriptives de la plus récente cohorte de mères (2019) ont été comparées à celles de la cohorte de mères remontant à 10 ans plus tôt (2009). Les facteurs associés à la probabilité et au moment du retour au travail des mères parmi les deux cohortes les plus récentes (2018 et 2019) ont été examinés. Les trois catégories qui indiquent si une mère est retournée au travail après un congé d'une durée quelconque ou si une mère est retournée au travail pendant ou après la période de 12 mois de congé ou plus, ont donné lieu à un résultat qui a été analysé au moyen d'une analyse de régression logistique multinomiale. La présente étude a pris en compte un vaste ensemble de caractéristiques d'emploi, telles que la réception de prestations de maternité ou de prestations parentales, la réception de prestations complémentaires de la part de l'employeur, l'ancienneté dans l'emploi et le salaire horaire, ainsi que les caractéristiques sociodémographiques. Elle a démontré que les caractéristiques de la cohorte récente de mères et la décision de ces dernières de retourner au travail étaient différentes de celles de la cohorte remontant à 10 ans plus tôt et que les mères n'ont pas toutes observé les mêmes changements au cours de la décennie. Au moment de la présente étude, le programme de garde d'enfants à faible coût n'était disponible qu'au Québec et les programmes d'assurance parentale du Québec étaient différents de ceux du reste du Canada. Les différences entre les provinces tiendraient compte de la différence dans les frais de garde d'enfants et les prestations parentales disponibles au Québec et dans le reste du Canada.

Voici comment se présente le reste de l'article. La section suivante décrit les données et les méthodes, suivie de la section présentant les résultats descriptifs des différences observées pour les caractéristiques des mères et leur décision de retourner au travail, entre les cohortes de 2009 et de 2019. La troisième section présente les résultats des analyses de régression logistique multinomiale pour démontrer les facteurs associés à la probabilité et au moment du retour au travail des nouvelles mères. La dernière section présente une discussion sur l'importance et les répercussions des principales constatations.

Sources de données et méthodologie

Sources de données

La présente étude s'appuie sur les données de l'ECAE de 2009 à 2019. L'ECAE a d'abord été conçue pour mieux comprendre la couverture de la population canadienne par le programme d'assurance-emploi, en se concentrant sur les chômeurs, les personnes sous-employées et celles n'appartenant pas à la population active. Elle s'adresse à un sous-échantillon de l'Enquête sur la population active (EPA). La portée de l'ECAE a été élargie en 2000 de façon à couvrir l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Dans le contexte de ce changement, la population cible de l'enquête a été élargie afin d'inclure les mères ayant un nourrisson (par accouchement ou adoption) âgé de moins de 12 mois

pendant la semaine de référence de l'EPA¹. Cette enquête transversale est représentative à l'échelle nationale, sauf pour les territoires (Statistique Canada, 2020)². Elle recueille des renseignements sur la question de savoir si les mères sont retournées au travail à la suite d'un congé pris pour l'accouchement ou l'adoption d'un enfant et si, ne l'ayant pas encore fait, elles avaient l'intention de retourner travailler. Les données de l'enquête fournissent également des renseignements sur les caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles des mères.

Tableau 1

Critères d'inclusion dans les échantillons et nombre de mères pour l'année d'enquête 2019

	Fréquence	
	pondérée	Pourcentage du total
	personnes	pour cent
Nombre total de mères (N=1 028)	388 000	100,0
+ Ayant travaillé au cours des deux dernières années	332 800	85,8
+ S'étant absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant	323 400	83,3
+ Employées rémunérées (N=804)	306 700	79,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2019.

L'échantillon actuel comprend les mères ayant un nourrisson âgé de moins de 12 mois. En raison de cette tranche d'âge restreinte, la probabilité et le moment du retour au travail des mères, tels que mesurés dans la présente étude, étaient basés sur l'intention de la plupart des mères en ce qui concerne le retour ou non au travail et le moment du retour plutôt que sur leur décision effective de retourner au travail. De 2009 à 2019, environ 900 à 1 200 mères qui avaient un nourrisson âgé de moins de 12 mois ont participé à l'ECAE chaque année. En 2019, 1 028 mères ont participé à l'enquête et représentaient environ 388 000 mères vivant dans les 10 provinces.

Puisque cette étude s'intéresse au retour des mères au travail après un congé parental, d'autres critères d'exclusion étaient nécessaires et les réductions de la taille de l'échantillon pour les données de 2019 sont présentées dans le tableau 1. Le premier sous-échantillon comprend uniquement celles qui avaient travaillé au cours des deux années précédentes et qui ont interrompu leur travail après l'accouchement ou l'adoption. Les mères qui s'absentent du travail comprennent celles qui prennent un congé parental et celles qui cessent leur emploi peu de temps avant l'accouchement ou l'adoption³. L'échantillon se limitait aux mères qui étaient des employées rémunérées au cours des deux dernières années et excluait les mères qui étaient travailleuses autonomes et celles qui étaient des travailleuses familiales non rémunérées. Ce critère d'exclusion a été appliqué parce que les questions visant à recueillir certains des renseignements clés (comme les salaires horaires) ont été posées uniquement aux travailleuses ayant

1. L'ECAE n'a pas recueilli de renseignements auprès des mères ayant des enfants âgés de 12 à 18 mois avant 2020.
2. Les personnes qui habitent dans des réserves ou d'autres établissements autochtones dans les provinces, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes, les personnes vivant en établissement et les ménages situés dans des régions extrêmement éloignées où la densité de population est très faible sont également exclus de l'EPA et donc de l'ECAE (Statistique Canada, 2020).
3. Ce ne sont pas toutes les mères qui se sont absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption de leur enfant qui ont touché des prestations de maternité ou des prestations parentales. Pour la cohorte de mères de 2019 ayant un nourrisson, qui avaient travaillé dans un emploi rémunéré au cours des deux dernières années et qui ont pris congé, 86,6 % ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales offertes dans le cadre du régime d'assurance-emploi ou du RQAP. Les mères qui n'ont pas touché de prestations de maternité ou de prestations parentales sont possiblement celles qui n'ont pas répondu aux critères d'admissibilité. Une mère sur trois qui n'a pas touché de prestations de maternité ou de prestations parentales a travaillé au cours des deux dernières années, mais n'avait pas d'emploi assurable. Il se peut que ces mères aient occupé un emploi précaire avant l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Ces chiffres étaient semblables pour la cohorte de 2009.

un emploi rémunéré et non aux travailleuses autonomes, ni aux travailleuses familiales⁴. Ces restrictions concernant l'échantillon ont exclu environ 21 % des mères, principalement parce qu'elles n'avaient pas travaillé au cours des deux dernières années au moment de l'enquête (environ 68 % des exclusions)⁵. La taille de l'échantillon final était de 903 mères pour la cohorte de 2009 et de 804 mères pour la cohorte de 2019.

La collecte des données de l'ECAE de 2019, qui correspond à la dernière année d'enquête pour laquelle les données sont considérées dans la présente étude, s'est terminée en février 2020, juste avant le début de la pandémie de COVID-19 au Canada. Les réponses des mères concernant leur intention de retourner au travail étaient peu susceptibles d'être influencées par la pandémie de COVID-19, car les changements touchant le marché du travail n'étaient pas encore importants. Dans les données de l'ECAE de 2019, les mères ayant un nourrisson avaient donné naissance ou adopté le nourrisson entre avril 2018 et décembre 2019.

Mesures et définitions

Deux mesures binaires du retour au travail ont été créées en fonction du délai de retour au travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. La première mesure indique si une mère est retournée ou prévoyait retourner au travail après un congé d'une durée quelconque⁶. Celles qui ont répondu qu'elles n'avaient pas l'intention de retourner au travail ou celles qui ne connaissaient pas ou n'avaient pas indiqué la durée prévue de leur congé (c'est-à-dire, que la durée de leur congé était inconnue) ont reçu le code 0. Étant donné que les mères qui n'ont pas répondu à la question sur leurs intentions de retour au travail étaient considérées comme n'ayant pas de prévisions précises concernant le retour au travail et ont été codées comme ne retournant pas au travail, la mesure du retour au travail fournit une estimation prudente⁷. Si une mère est retournée ou prévoyait retourner au travail dans les 12 mois suivant son congé, on a attribué le code 1 à la deuxième mesure, soit « retour au travail dans les 12 prochains mois ». Dans le cadre de cette mesure, on a attribué le code 0 si les mères ne prévoyaient pas retourner au travail ou si elles prévoyaient retourner au travail après une durée inconnue ou après 12 mois de congé ou plus. La première mesure reflète l'intention générale des mères de retourner sur le marché du travail après un congé parental, éventuellement avec une longue interruption de carrière après un accouchement ou une adoption. La deuxième mesure indique si une mère avait l'intention de retourner au travail peu de temps après un congé parental (moins de 12 mois). Avant 2018, une mère biologique pouvait recevoir des prestations de maternité et des prestations parentales allant jusqu'à 12 mois.

La présente étude porte sur deux ensembles de caractéristiques pouvant être associées au retour des mères au travail. Le premier ensemble comprend les caractéristiques sociodémographiques, incluant l'âge et le statut d'immigrante de la mère (si elle est née au Canada). La variable sur la région de

-
4. Bien que les travailleuses autonomes n'aient pas été comprises dans la présente analyse compte tenu de données manquantes sur les salaires, le travail autonome est l'un des canaux qu'utilisent certaines femmes pour poursuivre leur carrière après avoir eu des enfants (Jeon et Ostrovsky, 2019; Wellington, 2006; Connelly, 1992). Chez les travailleuses autonomes, une augmentation du nombre d'enfants augmentait la probabilité de leur sortie du marché du travail autonome (Rybczynski, 2015).
 5. Parmi les mères qui ont travaillé au cours des deux dernières années, moins de 3 % n'ont pas pris de congé. Parmi les mères qui ont pris part à l'ECAE entre 2010 et 2019 et qui ont travaillé au cours des deux dernières années, les mères qui n'ont pas pris de congé de travail (43 %) étaient moins susceptibles que les mères qui en ont pris un (92 %) d'être des employées rémunérées. Elles étaient plus susceptibles d'être des travailleuses autonomes ou des travailleuses familiales non rémunérées.
 6. La durée du congé n'était pas précisée comme étant la durée du congé parental payé. Les congés peuvent inclure les congés non payés et les autres types de congés, comme les congés de maladie ou les jours de vacances.
 7. Le pourcentage de celles qui ne savaient pas ou qui n'ont pas répondu était d'environ 7 % à 8 % (tableau 2). Parmi elles, la plupart ont déclaré ne pas savoir.

résidence de la mère a été regroupée en six régions (région de l'Atlantique, Québec, Ontario, Manitoba et Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique)⁸. Le niveau de scolarité de la mère correspond au plus haut niveau de scolarité atteint parmi trois groupes (diplôme d'études secondaires ou moins, certificat ou diplôme d'études postsecondaires non universitaires ou diplôme d'études universitaires). Pour les caractéristiques familiales, le fait qu'une mère vive dans une famille comptant un couple (oui ou non) a été pris en compte. Dans la plupart des cas, les mères ne vivant pas dans une famille comptant un couple étaient des parents seuls vivant avec ou sans d'autres membres de leur famille (par exemple, leurs parents ou des proches)⁹. Si les mères vivaient avec un conjoint ou un partenaire, le niveau de scolarité (les mêmes catégories que le niveau de scolarité de la mère) et le statut d'emploi (salarié ou non) du conjoint ou du partenaire et le nombre d'enfants propres à la mère, âgés de moins de 13 ans (un, deux, ou trois ou plus), ont également été pris en compte.

Le deuxième ensemble de caractéristiques correspond aux caractéristiques de l'emploi mesurées au cours des semaines ou des mois de référence de l'enquête. Cependant, l'emploi auquel fait référence l'ECAE ne correspond pas nécessairement à l'emploi avant l'accouchement (par exemple, certaines mères étaient déjà retournées travailler pour un autre employeur au cours de la semaine de référence de l'enquête). Pour les mères d'enfants de moins de 12 mois, qui ont travaillé au cours des deux dernières années, qui se sont absentes du travail et qui n'ont pas repris leur travail, les caractéristiques de l'emploi se rapportent au poste qu'elles occupaient avant leur congé. Pour les mères qui sont retournées au travail, les caractéristiques de l'emploi se rapportent au poste qu'elles occupaient à ce moment-là. Si les mères étaient retournées travailler auprès du même employeur, les caractéristiques de leur emploi resteraient les mêmes. Sinon, les caractéristiques correspondent à celles du nouvel emploi. Pour les mères d'enfants âgés de moins de 12 mois, qui ont repris le travail et qui sont retournées au travail pour un nouvel employeur après leur congé, les caractéristiques de l'emploi qu'elles occupaient avant leur congé n'étaient pas disponibles dans les données. Par conséquent, les renseignements sur leur emploi avant l'accouchement n'étaient pas disponibles.

Deux variables binaires ont été créées pour déterminer si les mères avaient reçu des prestations de maternité et des prestations parentales et si elles avaient reçu des paiements complémentaires versés par leur employeur lorsqu'elles prenaient un congé après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. L'ensemble des caractéristiques de l'emploi comprend également l'aspect permanent de l'emploi (statut temporaire ou permanent), le type de l'emploi (à temps partiel ou à temps plein), la profession selon les cinq catégories de la Classification nationale des professions de 2016 (gestion, affaires, finance et administration; santé; enseignement, droit et services sociaux, services communautaires et gouvernementaux; vente et services; ou autres professions), la couverture syndicale (si la mère était membre d'un syndicat ou si elle était couverte par une convention collective ou non)¹⁰ et la durée de l'emploi (le nombre de mois pendant lesquels une employée a occupé de façon continue un emploi). Les salaires horaires des mères sont exprimés en dollars de 2020 et mesurent la valeur du capital humain sur le marché du travail.

8. Six régions ont été utilisées au lieu de 10 provinces, et ce, en raison de la petite taille de l'échantillon de mères dans chaque cohorte.

9. Dans quelques cas, la mère ne vivait pas avec son enfant ou avait un conjoint ou un partenaire qui ne vivait pas dans le même ménage. Ces cas étaient très rares et ne pouvaient faire l'objet d'une catégorie distincte.

10. Les autres professions sont les suivantes : sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés; arts, culture, sport et loisirs; métiers, transport, machinerie et domaines apparentés; ressources naturelles, agriculture et production connexe; et, fabrication et services d'utilité publique.

Méthodologie

Premièrement, les statistiques descriptives décrivent les changements survenus dans les caractéristiques des mères de 2009 à 2019 et les différences observées dans le taux de retour des mères au travail, et ce, dans divers sous-groupes de mères selon leurs caractéristiques. La répartition en pourcentage des mères ayant des nourrissons et le pourcentage de celles qui sont retournées au travail ou prévoyaient le faire après un congé d'une durée connue (ou 12 mois) sont présentés par caractéristiques sociodémographiques, familiales et professionnelles et sont comparés pour les années d'enquête 2009 et 2019.

Deuxièmement, pour examiner les caractéristiques associées à la probabilité et au moment du retour au travail des mères, deux modèles de régression logistique ont été estimés. Le premier modèle a examiné la probabilité de retour des mères au travail et a été fondé sur un résultat binaire, soit le retour au travail ou l'absence de retour prévu. Le deuxième modèle examinait le moment du retour au travail chez les mères qui ont repris le travail ou qui prévoyaient le faire. Cette analyse montrera si l'association était différente pour les deux délais de retour au travail (moins de 12 mois, par rapport à plus 12 mois). L'échantillon pour cette analyse de régression a regroupé les cohortes de mères de 2018 et de 2019 pour augmenter la taille de l'échantillon. Un indicateur de l'année d'enquête a été ajouté afin de saisir les différences entre les deux années d'enquête, qui ne pouvaient être attribuées aux différences dans les autres caractéristiques. Le modèle de régression principal comprend l'âge de la mère et l'âge au carré, le niveau de scolarité, le statut d'immigrante, la région de résidence, la situation familiale du couple, le statut d'emploi permanent, le statut d'emploi à temps plein, la profession, la couverture syndicale, l'ancienneté dans l'emploi, le salaire horaire, le fait pour une mère d'avoir reçu les prestations de maternité et prestations parentales et le fait d'avoir touché ou non des prestations complémentaires provenant de l'employeur. Pour les mères vivant au sein d'une famille comptant un couple, un modèle supplémentaire a été estimé, qui tenait en plus compte du niveau de scolarité et du statut d'emploi du conjoint ou du partenaire, ainsi que du nombre d'enfants de la mère¹¹.

Pour les résultats des modèles de régression logistique, les effets marginaux moyens (c'est-à-dire, les différences dans les probabilités prédites entre le groupe de référence et les groupes de comparaison) ont été signalés. L'interprétation des effets marginaux est semblable à celle des coefficients obtenus à partir d'un modèle de régression des moindres carrés ordinaires. Par exemple, pour les variables explicatives catégorielles, les estimations positives pour la catégorie de résultat du retour au travail (par rapport à la catégorie de résultat de l'absence de retour prévu) sont interprétées comme une probabilité relative plus élevée que pour une mère issue d'un groupe spécifique qui retourne au travail comparativement au groupe de référence.

À titre d'analyse de sensibilité, un résultat pour le moment du retour au travail avec un seuil de 13 mois de congé (retour au travail dans les 13 mois suivant l'accouchement par rapport au retour au travail après 13 mois ou plus suivant l'accouchement) a été estimé pour vérifier si les résultats étaient solides dans le cas d'un autre délai de retour au travail. Les résultats sont présentés en annexe.

Pour que les résultats soient représentatifs à l'échelle nationale (sauf pour les territoires), des poids d'échantillonnage ont été appliqués pour l'ensemble des analyses. La méthode de pondération bootstrap a été utilisée pour estimer les erreurs-types, les coefficients de variation et les intervalles de confiance de 95 % en générant 1 000 répliques bootstrap.

11. Le nombre d'enfants propres à la mère n'était disponible que pour les mères qui étaient soit la personne de référence, soit la conjointe de la personne de référence pour l'EPA. Par conséquent, cette information était indisponible pour certaines mères seules, en particulier celles qui vivaient avec leurs parents ou un autre membre de leur famille. Pour cette raison, cette variable n'a été examinée que pour les mères des familles comptant un couple.

Statistiques descriptives

Retour des mères au travail, 2009 à 2019

Le graphique 1 montre l'évolution du pourcentage de mères qui avaient repris ou qui avaient l'intention de reprendre le travail après l'accouchement ou l'adoption au cours de la décennie allant de 2009 à 2019. Au cours de cette période, le nombre total de mères ayant un nourrisson de moins de 12 mois, qui étaient des employées rémunérées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes de leur travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant, est demeuré relativement stable, se situant entre 283 600 et 306 700, soit 2,5 % des femmes âgées de 15 à 64 ans¹². Parmi ces mères, le pourcentage ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales était semblable pour la cohorte de 2009 (84,9 %) et celle de 2019 (86,6 %). Cependant, le pourcentage de celles qui sont retournées ou qui prévoyaient retourner au travail après s'être absentes du travail a progressivement augmenté au fil du temps, passant de 82,3 % en 2009 à 88,4 % en 2019. Selon le tableau 2 qui présente une ventilation selon la durée de l'absence du travail après l'accouchement ou l'adoption pour les cohortes de 2009 et de 2019, l'augmentation des taux de retour des mères au travail était attribuable à une diminution du pourcentage de mères n'ayant pas l'intention de retourner au travail, soit une diminution allant de 10,1 % en 2009 à 4,7 % en 2019. Le pourcentage de répondants ayant répondu « Ne sais pas » ou n'ayant pas précisé la durée de leur congé est resté stable (passant de 7,6 % en 2009 à 7,0 % en 2019).

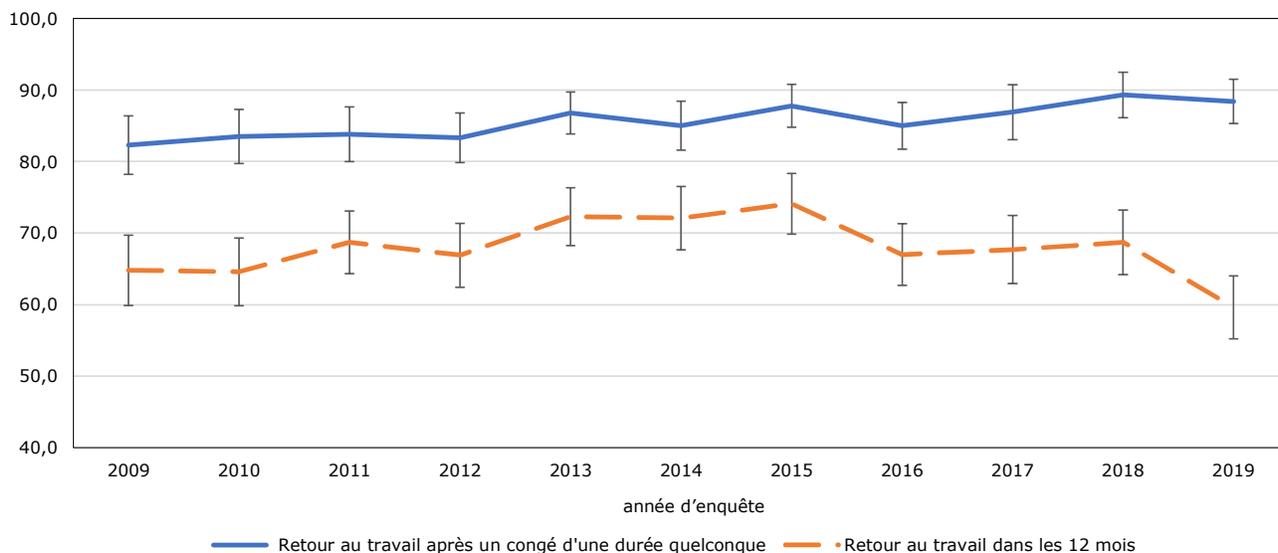
Lorsqu'un délai de retour au travail dans une fourchette de 12 mois a été pris en compte, le pourcentage de mères retournant au travail dans les 12 mois est passé de 64,8 % en 2009 à 74,1 % en 2015 et a diminué à 68,7 % en 2018, avec une forte baisse observée en 2019 pour atteindre 59,6 %. Ces constatations laissent supposer que, bien qu'une part croissante de mères avaient l'intention de retourner au travail après leur congé parental, il y a eu une augmentation du pourcentage de celles qui se sont absentes de leur travail pendant plus de 12 mois. Les mères peuvent prendre un congé de plus de 12 mois en combinant éventuellement leur congé parental rémunéré avec d'autres types de congé, tels que leurs vacances personnelles et leurs congés de maladie (payés ou non), ou en optant pour les prestations parentales plus longues s'étalant sur 18 mois, en particulier dans le cas des mères ayant donné naissance à leur enfant à l'extérieur du Québec à partir du 3 décembre 2017 inclusivement¹³.

12. Le pourcentage en proportion des femmes âgées de 15 à 64 ans a été calculé à l'aide des estimations de la population (11 619 032 en 2009 et 12 413 555 en 2019) de Statistique Canada (s.d. c.).

13. La moitié des mères qui sont retournées au travail entre 13 et 18 mois sont retournées ou prévoyaient retourner au travail au cours du 13^e mois après l'accouchement.

Graphique 1
Pourcentage de mères ayant un nourrisson, qui sont retournées au travail ou
prévoient le faire après un congé suivant l'accouchement ou l'adoption d'un enfant,
2009 à 2019

pour cent



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 à 2019.

Tableau 2
Retour au travail des mères et durée du congé après un arrêt de travail suivant
l'accouchement ou l'adoption d'un enfant

	2009		2019			
	pour cent	Intervalle de confiance de 95 %		Intervalle de confiance de 95 %		
		de	à	pour cent	de	à
Sont retournées au travail ou prévoient retourner au travail						
Après toute absence d'une durée connue, a+b+c+d	82,3	78,2	86,4	88,4	85,3	91,4
Après une absence allant jusqu'à 12 mois, a+b+c	64,8	59,9	69,7	59,6	55,2	63,9
Durée du congé (réelle ou prévue)						
De 0 à 4 mois, a	3,4 ^E	1,4	5,5	3,1 ^E	1,7	4,5
De 5 à 8 mois, b	7,4 ^E	4,7	10,2	5,3 ^E	3,5	7,1
De 9 à 12 mois, c	53,9	49,3	58,6	51,1	46,6	55,7
Plus de 12 mois, d	17,5	13,8	21,3	28,8	24,7	33,0
De 13 à 18 mois	x	22,5	18,7	26,2
Plus de 18 mois	F	6,5 ^E	3,7	9,0
Ne prévoient pas retourner au travail	10,1 ^E	6,4	13,8	4,7 ^E	2,7	6,5
Ne savent pas ou n'ont rien déclaré	7,6 ^E	5,1	10,1	7,0 ^E	4,4	9,6

... n'ayant pas lieu de figurer

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Note : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 à 2019.

Caractéristiques des mères et évolution de 2009 à 2019

Quelques changements ont été observés dans les caractéristiques individuelles et familiales entre les cohortes de 2009 et de 2019 de mères ayant un nourrisson (tableau 3). En moyenne, la cohorte de 2019 était plus âgée que celle de 2009 et comptait une plus faible proportion de mères âgées de moins de 30 ans. La cohorte de 2019 était plus scolarisée. Le pourcentage de mères n'ayant pas fait d'études postsecondaires a diminué, passant de 23 % pour la cohorte de 2009 à 16 % pour la cohorte de 2019, tandis que le pourcentage de mères détenant un diplôme universitaire a augmenté, passant de 38 % à 51 %. De plus, la part de mères nées à l'étranger a augmenté, passant de 17 % pour la cohorte de 2009 à 27 % pour la cohorte de 2019. Pour les deux cohortes, 9 mères sur 10 vivaient dans une famille comptant un couple et 1 mère sur 10 était dans une famille monoparentale.

Des différences ont aussi été relevées dans les caractéristiques de l'emploi entre les cohortes de 2009 et de 2019 de mères ayant un nourrisson. Le pourcentage de mères qui ont reçu des prestations de maternité et des prestations parentales était similaire pour les deux cohortes, mais le pourcentage de mères ayant reçu des paiements complémentaires de leurs employeurs est passé de 26 % en 2009 à 30 % en 2019. Les deux cohortes présentaient des proportions semblables de mères travaillant à plein temps (8 sur 10) et qui étaient membres d'un syndicat ou couvertes par une convention collective (1 sur 3). Cependant, on a observé des différences entre les cohortes en ce qui a trait aux caractéristiques de l'emploi, telles que la profession, la durée de l'emploi et les salaires horaires. L'un des changements notables dans la répartition professionnelle des mères était l'augmentation du pourcentage de mères travaillant dans le secteur de la santé (passant de 13 % pour la cohorte de 2009 à 19 % pour la cohorte de 2019), tandis que la proportion occupant un poste dans les domaines de la gestion, des affaires, des finances et de l'administration a fléchi du même pourcentage. La cohorte de 2019 était plus susceptible de présenter une plus longue durée d'occupation de l'emploi, avec une part croissante de mères travaillant à leur emploi pendant cinq années consécutives ou plus (42 %), comparativement à 35 % pour la cohorte de 2009. La cohorte de 2019 était plus susceptible de gagner un salaire horaire plus élevé. Le pourcentage de mères gagnant moins de 15 \$ l'heure (en dollars constants de 2020) a diminué, passant de 22 % à 14 %. Cette diminution a été remplacée par une augmentation de la part des mères gagnant 20 \$ ou plus l'heure, avec des parts uniformément croissantes de mères gagnant un salaire horaire de 20 \$ à 29 \$, de 30 \$ à 39 \$ et de 40 \$ ou plus.

En résumé, la cohorte de mères de 2019 était en moyenne plus âgée, plus scolarisée, avait plus d'ancienneté au travail et gagnait des salaires horaires plus élevés comparativement à la cohorte de 2009. Ces changements portent à penser que les mères de la cohorte de 2019 avaient davantage investi dans leur capital humain — tant au niveau de leur capital humain général que celui qui est lié à un emploi en particulier — avant l'accouchement ou l'adoption de leur enfant. Ces changements dans les caractéristiques des mères conduiraient à un taux de retour au travail plus élevé attendu pour la cohorte de mères de 2019.

Tableau 3
Caractéristiques des mères ayant des enfants de moins de 1 an

Caractéristiques	2009	2019
	nombre	
Total	286 100	306 700
	pour cent	
Âge de la mère		
15 à 24 ans	12	6 ^E
25 à 29 ans	32	26
30 à 34 ans	39	37
35 à 39 ans	x	25
40 ans et plus	F	5 ^E
Niveau de scolarité de la mère		
Diplôme d'études secondaires ou moins	23	17
Études postsecondaires non universitaires	39	33
Diplôme universitaire	38	51
Citoyenne canadienne de naissance		
Non	17	27
Oui, citoyenne canadienne de naissance	83	73
Région		
Région de l'Atlantique	F	5
Québec	27	25
Ontario	36	38
Manitoba et Saskatchewan	x	8
Alberta	13	16
Colombie-Britannique	10 ^E	8
Famille comptant un couple		
Pas une famille comptant un couple	10	10 ^E
Famille comptant un couple	90	90
Niveau de scolarité du conjoint		
Diplôme d'études secondaires ou moins	30	21
Études postsecondaires non universitaires	39	39
Diplôme universitaire	31	40
Statut d'emploi du conjoint		
Employé	89	95
Non employé	11	5 ^E

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Tableau 3
Caractéristiques des mères ayant des enfants de moins de 1 an (suite)

Caractéristiques	2009	2019
	pour cent	
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentale		
Non	15	13
Oui	85	87
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur		
Non	74	70
Oui	26	30
Statut d'emploi permanent ou temporaire		
Temporaire	11	15
Permanent	89	85
Statut à temps plein ou à temps partiel		
Travailleuse à temps partiel	20 ^E	18
Travailleuse à temps plein	80	82
Situation syndicale		
Non	64	62
Oui	36	38
Profession		
Professions en gestion, affaires, finance et administration	33	28
Professions de la santé	13	19
Professions en enseignement, droit et services sociaux, services communautaires et gouvernementaux	21	22
Professions en ventes et services	22	21
Autres professions	11	10
Durée de l'emploi		
0 à 12 mois ou non indiquée	17	14
13 à 24 mois	15	14
Plus de 24 mois à 5 ans	34	30
5 à 10 ans	26	29
11 ans et plus	8	13
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)		
Moins de 15 \$ ou non indiqué	22	14
15 \$ à 19 \$	18	17
20 \$ à 29 \$	29	32
30 \$ à 39 \$	16	19
40 \$ et plus	16	18

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Évolution du retour au travail des mères, de 2009 à 2019, selon les caractéristiques

Dans la présente section, nous examinons s'il y a eu des changements différentiels au niveau de la décision de retourner au travail chez les mères ayant des caractéristiques différentes.

Variation du pourcentage de mères retournant au travail après un congé d'une durée quelconque

Les tableaux 4 et 5 présentent les taux de retour au travail des mères issues des cohortes de 2009 et de 2019 selon les caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles. Dans l'ensemble, le taux de retour au travail a augmenté, passant de 82 % pour la cohorte de mères de 2009 à 88 % pour la cohorte de 2019. La dernière colonne des tableaux 4 et 5 montre que les mères ayant certaines caractéristiques d'emploi ont connu une augmentation plus importante des taux comparativement aux autres mères.

Dans les deux cohortes, les mères travaillant à temps partiel ont connu une hausse particulièrement importante de leurs taux de retour au travail, comparativement à celles qui avaient un emploi permanent. Pour la cohorte de 2009, les mères titulaires de postes temporaires étaient beaucoup moins susceptibles de retourner au travail que celles titulaires de postes permanents (68 % contre 84 %). Au cours de la période de 10 ans, le taux de retour au travail a augmenté de 20 points de pourcentage chez les mères titulaires de postes temporaires, alors qu'il a augmenté de 4 points de pourcentage chez les mères titulaires de postes permanents. Ces changements différentiels ont eu pour conséquence un pourcentage semblable de mères de la cohorte de 2019 qui sont retournées au travail, quel que soit leur statut d'emploi permanent ou temporaire (88 %).

Même si la différence n'est pas statistiquement significative, les mères touchant le plus bas taux de rémunération horaire (moins de 15 \$) ont affiché une hausse plus importante de leur taux de retour au travail (en hausse de 11 points de pourcentage par rapport à 64 %) comparativement aux mères touchant une rémunération plus élevée au cours de la période allant de 2009 à 2019. Au cours de cette même période, le taux de retour au travail est demeuré inchangé chez les mères touchant un taux de rémunération horaire moyen (entre 15 \$ et 29 \$) et a augmenté de 5 points de pourcentage chez les mères touchant un salaire élevé et gagnant 40 \$ ou plus de l'heure. Pour la plupart des caractéristiques, les changements différentiels dans les taux entre les sous-groupes n'étaient pas statistiquement significatifs.

Tableau 4
Mères d'enfants de moins de 1 an retournant au travail après un congé d'une durée quelconque, selon les caractéristiques individuelles et familiales

	Année d'enquête 2009			Année d'enquête 2019			Différences dans le pourcentage de mères retournant au travail, (b)-(a) (point de pourcentage)
	Pourcentage de mères retournant au travail (a)	Intervalle de confiance de 95 % de à		Pourcentage de mères retournant au travail (b)	Intervalle de confiance de 95 % de à		
Total	82,3	78,2	86,4	88,4	85,3	91,4	6,1
Âge de la mère							
15 à 24 ans	68,2	55,1	81,2	69,5	50,3	88,6	1,3
25 à 29 ans	78,2	71,0	85,4	85,5	79,2	91,7	7,3
30 à 34 ans (groupe de référence)	89,3	84,3	94,2	89,6	84,8	94,3	0,3
35 à 39 ans	85,2	75,0	95,4	94,4	89,4	99,3	9,1
40 ans et plus	F	88,1	76,5	99,7	11,6
Niveau de scolarité de la mère							
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)	71,1	62,2	80,0	76,7	67	86,3	5,6
Études postsecondaires non universitaires	83,5	77,8	89,3	86,7	80,8	92,5	3,1
Diplôme universitaire	88,0	81,8	94,3	93,3	89,9	96,6	5,3
Citoyenne canadienne de naissance							
Non (groupe de référence)	75,5	62,9	88,1	79,2	70,8	87,5	3,6
Oui, citoyenne canadienne de naissance	83,7	79,9	87,5	91,8	89,2	94,4	8,1
Région							
Région de l'Atlantique	79,1	70,9	87,3	88,3	81,4	95,3	9,3
Québec (groupe de référence)	84,3	77,1	91,5	92,1	87,1	97,2	7,8
Ontario	85,2	78,6	91,9	87,8	81,7	94	2,6
Manitoba et Saskatchewan	78,1	71,1	85,2	87,5	81,1	93,8	9,3
Alberta	80,2	68,0	92,4	87,3	79,7	94,9	7,1
Colombie-Britannique	74,9	61,5	88,4	82,6	71,1	94,1	7,7
Famille comptant un couple							
Pas une famille comptant un couple (groupe de référence)	77,3	64,4	90,2	74,0	59,3	88,8	-3,3
Famille comptant un couple	82,9	78,2	87,6	89,9	87,0	92,9	7,0
Niveau de scolarité du conjoint							
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)	85,9	79,2	92,7	83,2	74,8	91,5	-2,8
Études postsecondaires non universitaires	79,7	72,4	86,9	91,4	87,0	95,7	11,7 *
Diplôme universitaire	84,0	75,8	92,3	92,0	88,0	96,1	8,0
Statut d'emploi du conjoint							
Employé (groupe de référence)	83,5	78,9	88,1	90,2	87,1	93,2	6,7
Non employé	77,8	64,1	91,5	85,0	73,3	96,7	7,2

... n'ayant pas lieu de figurer

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations du nombre et du ratio. Des poids bootstrap avec 1 000 répliques ont été appliqués pour les intervalles de confiance de 95 %. Les différences entre les groupes quant à la variation du taux de retour au travail entre la cohorte de 2009 et la cohorte de 2019 ont été testées aux fins de signification statistique, par rapport à la variation du taux entre les groupes de référence de 2009 et de 2019.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Tableau 5

Mères d'enfants de moins de 1 an retournant au travail après un congé d'une durée quelconque, selon les caractéristiques de l'emploi

	Année d'enquête 2009			Année d'enquête 2019			Différences dans le pourcentage de mères retournant au travail, (b)-(a)
	Pourcentage de mères retournant au travail (a)	Intervalle de confiance de 95 % de	à	Pourcentage de mères retournant au travail (b)	Intervalle de confiance de 95 % de	à	
Total	82,3	78,2	86,4	88,4	85,3	91,4	6,1
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales							
Non (groupe de référence)	60,0	45,6	74,5	70,1	57,9	82,3	10,1
Oui	86,3	82,5	90,1	91,2	88,3	94,1	4,9
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur							
Non (groupe de référence)	79,3	74,4	84,2	84,0	79,9	88,1	4,7
Oui	91,0	85,5	96,5	98,7	96,4	100,9	7,7
Statut d'emploi permanent ou temporaire							
Temporaire (groupe de référence)	68,5	54,7	82,3	88,1	80,4	95,9	19,6
Permanent	84,1	79,7	88,4	88,4	85,1	91,7	4,4 †
Statut à temps plein ou à temps partiel							
Travailleuse à temps partiel (groupe de référence)	75,2	64,2	86,2	80,8	72,6	88,9	5,6
Travailleuse à temps plein	84,1	79,8	88,4	90,1	86,8	93,4	6,0
Situation syndicale							
Non (groupe de référence)	78,8	73,9	83,7	85,2	80,8	89,6	6,3
Oui	88,5	81,6	95,4	93,5	90,1	96,9	5,0
Profession							
Professions en gestion, affaires, finance et administration	84,6	77,8	91,4	90,7	85,6	95,8	6,1
Professions de la santé	88,9	80,5	97,3	93,7	88,4	98,9	4,8
Professions en enseignement, droit et services sociaux, services communautaires et gouvernementaux	88,3	80,8	95,8	94,3	89,5	99,2	6,1
Professions en ventes et services	69,9	60,8	79,0	78,3	69,4	87,2	8,4
Autres professions (groupe de référence)	81,0	70,7	91,4	79,7	67,8	91,5	-1,3
Durée de l'emploi							
0 à 12 mois ou non indiquée (groupe de référence)	60,8	48,8	72,8	68,3	56,3	80,4	7,6
13 à 24 mois	81,8	70,9	92,7	79,1	68,1	90,1	-2,7
Plus de 24 mois à 5 ans	88,8	82,5	95,2	92,3	88,3	96,3	3,5
5 à 10 ans	85,9	78,9	92,9	95,5	91,9	99,1	9,7
11 ans et plus	88,7	78,1	99,4	94,2	87,2	101,2	5,4
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)							
Moins de 15 \$ ou non indiqués (groupe de référence)	63,7	53,7	73,6	74,9	64,0	85,9	11,3
15 \$ à 19 \$	79,5	70,6	88,4	80,7	71,7	89,8	1,3
20 \$ à 29 \$	89,3	82,1	96,6	89,8	84,5	95,1	0,5
30 \$ à 39 \$	88,2	80,2	96,2	92,8	87,0	98,6	4,6
40 \$ et plus	93,2	87,8	98,6	98,5	96,0	101,1	5,3

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0,10)

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations du nombre et du ratio. Des poids bootstrap avec 1 000 répliques ont été appliqués pour les intervalles de confiance de 95 %. Les différences entre les groupes quant à la variation du taux de retour au travail entre la cohorte de 2009 et la cohorte de 2019 ont été testées aux fins de signification statistique, par rapport à la variation du taux entre les groupes de référence de 2009 et de 2019.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Variation du pourcentage de mères retournant au travail dans un délai de 12 mois de congé

En moyenne, par rapport à 10 ans plus tôt, un plus grand nombre de mères avaient l'intention de retourner au travail après l'accouchement et un plus grand nombre de ces personnes s'attendaient à prendre un congé de 12 mois ou plus (tableau 6). Dans l'ensemble, 60 % des mères membres de la cohorte de 2019 sont retournées ou prévoient retourner au travail dans les 12 mois de congé, soit 5 points de pourcentage de moins que la proportion observée pour la cohorte de 2009 (65 %). Cependant, les mères ayant certaines caractéristiques sociodémographiques ont connu une diminution

plus importante du taux de retour au travail dans un délai de 12 mois au cours de la période de 10 ans comparativement aux autres mères. Le taux a diminué de 10 points de pourcentage pour les mères ayant fait des études universitaires, bien que cette diminution ne soit pas statistiquement significative. Quant aux mères n'ayant pas fait d'études postsecondaires, le taux a augmenté de 3 points de pourcentage. Pour la cohorte de 2009, les mères ayant fait des études postsecondaires étaient plus susceptibles de retourner au travail dans un délai de 12 mois comparativement aux mères n'ayant pas fait d'études postsecondaires, mais la cohorte de 2019 ne présentait plus de différence statistiquement significative en ce qui a trait au niveau de scolarité.

Des différences statistiquement significatives ont été observées entre les régions. De 2009 à 2019, la proportion de mères qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 12 mois a diminué chez les mères vivant en Colombie-Britannique (passant de 59 % à 37 %), en Alberta (passant de 63 % à 49 %) et en Ontario (passant de 68 % à 55 %), mais s'est accrue substantiellement chez les mères vivant au Québec (passant de 64 % à 79 %). Cette variation différentielle a contribué à un taux plus élevé de retour au travail dans les 12 mois pour les mères vivant au Québec que pour les mères des autres régions visées par l'enquête de 2019. Cette différence observée entre le Québec et les autres régions pourrait s'expliquer par la disponibilité de services de garde à faible coût pour les nourrissons et par le fait que la période de prestations parentales était limitée à 52 semaines pour les mères au Québec.

Pour les caractéristiques familiales, le taux de retour au travail dans les 12 mois a diminué seulement pour les mères vivant en couple au cours de la décennie (passant de 66 % à 60 %), et le taux pour les mères seules est demeuré autour de 58 %.

Les mères ayant certaines caractéristiques d'emploi ont connu une diminution plus importante du taux de retour au travail dans les 12 mois au cours de la période de 10 ans comparativement aux autres mères (tableau 7). Les mères recevant des prestations complémentaires de la part de l'employeur et les mères occupant un emploi syndiqué ont affiché une diminution plus importante du taux de retour au travail dans les 12 mois que les autres mères. La part des mères qui ont reçu des prestations complémentaires de l'employeur et qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 12 mois a diminué, passant de 71 % pour la cohorte de 2009 à 56 % pour la cohorte de 2019, tandis que les taux de retour au travail des autres mères sont restés similaires. De même, le taux a diminué pour les mères occupant un emploi syndiqué, passant de 74 % à 61 %, mais est demeuré semblable pour les mères occupant un emploi non syndiqué au cours de la période.

Alors que la plupart des mères ont connu une baisse du taux de retour au travail dans un délai de 12 mois, certaines ont affiché une hausse, tout dépendant de l'emploi qu'elles occupaient et du salaire horaire qu'elles gagnaient. Même si le taux a diminué pour la plupart des catégories professionnelles au cours de la période de 10 ans (par exemple, pour les professions de la santé, le taux est passé de 76 % à 65 %), il a augmenté pour les professions de la vente et des services, passant de 54 % à 63 %. En termes de salaires horaires, les mères gagnant moins de 15 \$ sont retournées ou s'attendaient à retourner au travail plus tôt que leurs homologues examinées dix ans plus tôt. Le taux de retour au travail dans les 12 mois pour les mères gagnant un salaire horaire de 30 \$ à 39 \$ a diminué, passant de 74 % pour la cohorte de 2009 à 54 % pour la cohorte de 2019. Cependant, au cours de la décennie, le taux a augmenté pour les mères gagnant moins de 15 \$, passant de 47 % à 53 %.

Tableau 6
Mères d'enfants de moins de 1 an retournant au travail après un congé allant jusqu'à 12 mois, selon les caractéristiques individuelles et familiales

	Année d'enquête 2009			Année d'enquête 2019			Différences dans le pourcentage de mères retournant au travail, (b)-(a)
	Pourcentage de mères retournant au travail (a)	Intervalle de confiance de 95 %		Pourcentage de mères retournant au travail (b)	Intervalle de confiance de 95 %		
		de	à		de	à	
Total	64,8	59,9	69,7	59,6	55,2	63,9	-5,2
Âge de la mère		pour cent					points de pourcentage
15 à 24 ans	56,5	43,2	69,8	44,5 ^E	23,4	65,6	-12,0
25 à 29 ans	62,0	53,8	70,2	67,2	59,2	75,2	5,2 *
30 à 34 ans (groupe de référence)	68,5	60,9	76,1	56,5	49,5	63,4	-12,0
35 à 39 ans	66,5	54,2	78,9	59,9	50,5	69,3	-6,6
40 ans et plus	F	59,7 ^E	40,3	79,2	-9,9
Niveau de scolarité de la mère							
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)	55,4	45,0	65,9	58,6	46,5	70,7	3,2
Études postsecondaires non universitaires	68,3	61,4	75,1	63,4	55,4	71,5	-4,9
Diplôme universitaire	66,9	58,9	75,0	57,4	51,3	63,4	-9,6
Citoyenne canadienne de naissance							
Non (groupe de référence)	63,2	47,5	78,9	56,5	47,2	65,8	-6,7
Oui, citoyenne canadienne de naissance	65,1	60,2	69,9	60,7	55,5	65,8	-4,4
Région							
Région de l'Atlantique	64,4	54,9	73,9	69,4	59,2	79,6	5,0
Québec (groupe de référence)	63,7	54,5	72,8	78,9	72,0	85,8	15,3
Ontario	68,1	60,1	76,2	54,6	46,0	63,1	-13,6 **
Manitoba et Saskatchewan	62,8	53,7	71,8	62,7	53,7	71,6	-0,1 †
Alberta	63,5	50,9	76,1	49,3	37,4	61,2	-14,2 **
Colombie-Britannique	59,3	44,3	74,4	35,6 ^E	21,0	50,2	-23,7 **
Famille comptant un couple							
Pas une famille comptant un couple (groupe de référence)	58,1	42,9	73,4	59,1 ^E	41,2	77,0	1,0
Famille comptant un couple	65,5	60,3	70,8	59,6	55,1	64,1	-5,9
Niveau de scolarité du conjoint							
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)	71,0	61,5	80,4	64,9	55,2	74,7	-6,0
Études postsecondaires non universitaires	62,2	54,3	70,1	60,8	53,5	68,0	-1,4
Diplôme universitaire	64,5	54,9	74,2	55,7	48,1	63,3	-8,8
Statut d'emploi du conjoint							
Employé (groupe de référence)	66,0	60,6	71,4	59,2	54,6	63,8	-6,8
Non employé	62,1	47,0	77,2	67,1	48,9	85,4	5,0

... n'ayant pas lieu de figurer

x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*

^E à utiliser avec prudence

F trop peu fiable pour être publié

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations du nombre et du ratio. Des poids bootstrap avec 1 000 répliques ont été appliqués pour les intervalles de confiance de 95 %. Les différences entre les groupes quant à la variation du taux de retour au travail entre la cohorte de 2009 et la cohorte de 2019 ont été testées aux fins de signification statistique, par rapport à la variation du taux entre les groupes de référence de 2009 et de 2019.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Tableau 7
Mères d'enfants de moins de 1 an retournant au travail après un congé allant jusqu'à 12 mois, selon les caractéristiques de l'emploi

	Année d'enquête 2009			Année d'enquête 2019			Différences dans le pourcentage de mères retournant au travail, (b)-(a)
	Pourcentage de mères retournant au travail (a)	Intervalle de confiance de 95 %		Pourcentage de mères retournant au travail (b)	Intervalle de confiance de 95 %		
		de	à			de	à
Total	64,8	59,9	69,7	59,6	55,2	63,9	-5,2
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales							
Non (groupe de référence)	46,3	31,6	61,0	35,9 ^E	23,9	47,8	-10,4
Oui	68,1	63,0	73,2	63,2	58,6	67,8	-4,9
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur							
Non (groupe de référence)	62,5	56,6	68,3	60,9	55,5	66,3	-1,5
Oui	71,4	62,2	80,6	56,3	48,5	64,2	-15,0 †
Statut d'emploi permanent ou temporaire							
Temporaire (groupe de référence)	51,0	35,9	66,1	53,1	40,1	66,1	2,1
Permanent	66,5	61,5	71,6	60,7	56,1	65,3	-5,8
Statut à temps plein ou à temps partiel							
Travailleuse à temps partiel (groupe de référence)	66,0	52,9	79,1	59,2	49,5	69,0	-6,8
Travailleuse à temps plein	64,5	59,4	69,6	59,6	54,7	64,6	-4,8
Situation syndicale							
Non (groupe de référence)	59,7	53,4	66,0	58,5	52,6	64,4	-1,2
Oui	73,8	66,6	81,0	61,2	54,6	67,8	-12,5 †
Profession							
Professions en gestion, affaires, finance et administration	62,8	54,1	71,6	56,3	46,8	65,8	-6,5
Professions de la santé	75,9	64,2	87,6	65,1	55,2	75,1	-10,8
Professions en enseignement, droit et services sociaux, services communautaires et gouvernementaux	69,9	59,7	80,0	61,9	52,2	71,6	-8,0
Professions en ventes et services	54,3	44,5	64,0	63,2	52,6	73,8	8,9 **
Autres professions (groupe de référence)	68,3	55,3	81,4	45,5 ^E	31,9	59,1	-22,8
Durée de l'emploi							
0 à 12 mois ou non indiquée (groupe de référence)	46,0	33,8	58,2	48,1	36,0	60,2	2,1
13 à 24 mois	68,3	56,5	80,1	59,2	45,3	73,2	-9,1
Plus de 24 mois à 5 ans	71,1	62,6	79,6	66,0	58,6	73,5	-5,1
5 à 10 ans	66,7	57,5	76,0	58,9	50,5	67,2	-7,9
11 ans et plus	64,4	47,2	81,5	58,3	46,1	70,6	-6,0
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)							
Moins de 15 \$ ou non indiqués (groupe de référence)	47,1	37,3	56,9	52,9	39,3	66,4	5,8
15 \$ à 19 \$	65,9	55,4	76,4	65,1	54,6	75,6	-0,8
20 \$ à 29 \$	71,4	62,7	80,2	65,3	57,4	73,2	-6,1
30 \$ à 39 \$	74,4	63,2	85,7	53,7	44,1	63,2	-20,7 *
40 \$ et plus	66,5	54,4	78,6	55,6	44,3	67,0	-10,8

^E à utiliser avec prudence

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : L'échantillon de ce tableau se compose de mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les poids de l'enquête ont été appliqués aux estimations du nombre et du ratio. Des poids bootstrap avec 1 000 répliques ont été appliqués pour les intervalles de confiance de 95 %. Les différences entre les groupes quant à la variation du taux de retour au travail entre la cohorte de 2009 et la cohorte de 2019 ont été testées aux fins de signification statistique, par rapport à la variation du taux entre les groupes de référence de 2009 et de 2019.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009 et 2019.

Analyse par régression de la probabilité et du moment du retour au travail des mères après leur congé parental

De nombreuses caractéristiques examinées dans la présente étude sont corrélées les unes aux autres. Par exemple, l'âge, le niveau de scolarité, l'ancienneté à l'emploi et le salaire horaire reflètent les ressources en capital humain, tandis que la couverture syndicale, le statut d'emploi permanent et les prestations complémentaires versées par l'employeur peuvent refléter la qualité de l'emploi. Les différences observées pour une caractéristique peuvent donc s'expliquer par les différences observées entre les groupes pour une autre caractéristique. La présente section fait état des analyses de régression qui examinent les facteurs associés à la probabilité et au moment de retour au travail des mères ayant un nourrisson âgé de moins de 12 mois, après la prise en compte des autres différences entre les groupes. Une variable de résultat binaire qui rend compte d'un retour au travail prévu (par rapport au fait de ne pas avoir de prévision quant au retour au travail) a été analysée dans un modèle de régression logistique avec toutes les mères de l'échantillon, et une autre variable de résultat binaire consistant à effectuer un retour dans les 12 mois (par rapport à après 12 mois) a fait l'objet d'analyses distinctes dans un modèle de régression logistique ayant trait au retour des mères au travail. Les résultats de l'analyse de régression sont présentés dans le tableau 8.

Plusieurs caractéristiques avaient un rapport statistiquement significatif avec la probabilité du retour au travail des mères, notamment leur statut d'immigrante, la réception de prestations de maternité ou de prestations parentales, la réception de prestations supplémentaires de leur employeur et leur ancienneté auprès de l'employeur. Les mères nées au Canada étaient 7,5 points de pourcentage plus susceptibles que les mères nées à l'étranger de retourner sur le marché du travail. Les mères ayant reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales payées étaient de 13,0 points de pourcentage plus susceptibles de prévoir retourner au travail que les mères n'ayant pas reçu de prestations parentales. Les mères ayant reçu des prestations supplémentaires de leur employeur étaient de 8,5 points de pourcentage plus susceptibles de retourner au travail que les mères n'ayant pas reçu de prestations supplémentaires de leur employeur. Enfin, l'ancienneté dans l'emploi avait un lien statistiquement significatif avec le fait que la mère soit retournée au travail ou non. Comparativement aux mères qui ont travaillé moins d'un an avant d'accoucher ou d'adopter leur enfant, les mères qui ont travaillé de façon continue à leur emploi pendant 2 à 10 ans étaient de 8 à 10 points de pourcentage plus susceptibles de retourner au travail après en avoir pris congé.

Les résultats de la deuxième régression ont montré que chez les mères retournant au travail après avoir pris congé, le moment de leur retour avait un rapport statistiquement significatif avec certaines caractéristiques, comme la province de résidence, le salaire horaire et l'année de l'enquête. La région de résidence était une variable prédictive importante du moment du retour au travail des mères après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Les mères vivant en Ontario, dans les provinces des Prairies et en Colombie-Britannique étaient moins susceptibles que celles vivant au Québec de retourner au travail dans un délai de 12 mois et étaient plus susceptibles de retourner au travail dans un délai de plus de 12 mois. La Colombie-Britannique présentait les différences les plus marquées par rapport au Québec. Comparativement aux mères vivant au Québec, celles vivant en Colombie-Britannique étaient de 32,3 points de pourcentage moins susceptibles de retourner au travail dans un délai de 12 mois. La probabilité et le moment du retour au travail étaient similaires chez les mères vivant au Québec et celles vivant dans les provinces de l'Atlantique. Il est possible que les résultats soient liés à la disponibilité de services de garde d'enfants à faible coût au Québec et à un constat antérieur selon lequel les mères du Québec et des provinces de l'Atlantique étaient plus susceptibles d'avoir recours à des services de garde (Zhang et coll., 2021). La probabilité de ne pas retourner au travail était semblable dans l'ensemble des provinces.

Les salaires horaires étaient liés de façon statistiquement significative au moment du retour au travail des mères (dans un délai de 12 mois par rapport à un délai de plus de 12 mois). La première analyse a montré qu'aucune différence statistiquement significative n'a été constatée entre les cinq groupes de salaire horaire en ce qui concerne la probabilité de planifier un retour au travail. Cependant, la deuxième analyse a montré que les mères qui gagnaient 15 \$ ou plus l'heure étaient plus susceptibles que les mères qui gagnaient moins de 15 \$ de retourner au travail dans les 12 mois après la prise du congé¹⁴. Par exemple, la probabilité de retourner au travail dans les 12 mois après la prise du congé était supérieure de 21,5 points de pourcentage et de 16,8 points de pourcentage pour les mères gagnant un salaire horaire de 15 \$ à 19 \$ et de 40 \$ ou plus, respectivement, que pour les mères à faible salaire.

La régression a montré une différence entre les cohortes de 2018 et de 2019 en ce qui a trait au moment du retour au travail des mères. Les cohortes de 2018 et de 2019 étaient tout aussi susceptibles de retourner au travail à un moment donné après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Cependant, parmi les mères retournant au travail, la cohorte de 2019 était de 8,3 points de pourcentage plus susceptible que la cohorte de 2018 de retourner au travail après un congé de 12 mois ou plus, après la prise en compte de toutes les autres différences relatives à leurs caractéristiques. La différence observée entre les deux cohortes (voir le tableau 2) demeure après avoir tenu compte des différences au niveau des diverses caractéristiques. La disponibilité de prestations parentales prolongées, dans toutes les provinces sauf le Québec, peut expliquer en partie la différence observée entre les deux cohortes. Toutes les mères de la cohorte de 2019 ont donné naissance le 3 décembre 2017 ou après cette date, lorsque les prestations parentales prolongées sont entrées en vigueur dans le cadre du programme de prestations parentales de l'assurance-emploi, tandis que certaines mères de la cohorte de 2018 ont donné naissance avant cette date.

Les différences en ce qui concerne la probabilité que les mères aient prévu retourner au travail, selon l'âge de la mère, le niveau de scolarité et d'autres caractéristiques de l'emploi comme le statut d'emploi permanent, la profession, la couverture syndicale et le statut d'emploi à temps plein, étaient statistiquement non significatives après la prise en compte de toutes les autres différences. De plus, le fait qu'une mère soit dans une famille monoparentale n'était pas un facteur statistiquement significatif pour déterminer le retour des mères au travail^{15,16}.

14. Une vérification de robustesse a été effectuée en excluant les réponses « non déclaré » pour la profession, l'ancienneté et les salaires horaires, qui étaient très modestes en nombre. Malgré la faible association entre l'ancienneté dans l'emploi et la probabilité de retourner au travail, la plupart des résultats sont demeurés semblables.

15. Les modèles de régression logistique ont été construits séparément pour les mères vivant en couple afin d'examiner le niveau de scolarité et la situation dans la population active du conjoint ou du partenaire, ainsi que le nombre d'enfants propres à la mère et âgés de moins de 13 ans (les résultats sont présentés au tableau A1 en annexe). Parmi les mères qui retournent au travail, les mères ayant un conjoint ou un partenaire au chômage sont plus susceptibles que les mères ayant un conjoint ou un partenaire employé de retourner au travail dans un délai de 12 mois. Comparativement aux mères ayant un conjoint ou un partenaire employé, les mères ayant un conjoint ou un partenaire au chômage peuvent avoir un revenu familial inférieur et ne pas se permettre de prendre un congé plus long. Le niveau de scolarité du conjoint ou du partenaire et la taille de la famille n'étaient pas associées de manière statistiquement significative avec la probabilité et le moment du retour au travail des mères. La plupart des résultats de l'échantillon complet sont demeurés similaires pour l'échantillon de familles comptant un couple, à l'exception de quelques caractéristiques (le statut d'immigrante et l'ancienneté de la mère à l'emploi) qui ne présentaient plus d'association statistiquement significative au niveau d'importance de 5 %.

16. En guise de vérification de la robustesse, un seuil de 13 mois de congé (retour au travail dans un délai de moins de 13 mois par rapport à un délai de 13 mois ou plus) pour le moment du retour au travail a été considéré au lieu d'un seuil de 12 mois pour vérifier si les résultats sont sensibles au regroupement des mères retournant au travail au 13^e mois après 12 mois de congé parental. La plupart des résultats du tableau 8 étaient robustes, à l'exception de la durée de l'emploi et des salaires horaires, qui présentaient une relation plus faible avec le moment du retour au travail (tableau A2 en annexe). Cependant, la différence entre les cohortes de 2018 et de 2019 dans le moment du retour au travail des mères est demeurée statistiquement significative. De plus, une vérification de la robustesse a été effectuée pour le groupe de référence en excluant les réponses « non déclaré » pour la profession, l'ancienneté dans l'emploi et les salaires horaires. Malgré la faible association entre l'ancienneté dans l'emploi et la probabilité de ne pas retourner au travail, la plupart des résultats sont demeurés les mêmes.

Tableau 8
Résultats des analyses de régression logistique sur le retour des mères au travail

Variables	Toutes les mères		Mères retournant au travail	
	Probabilité de retour au travail (par rapport à aucun retour au travail prévu)	Erreur-type	Retour au travail dans un délai de 12 mois (par rapport à un délai de plus de 12 mois)	Erreur-type
Niveau de scolarité de la mère				
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)
Études postsecondaires non universitaires	-0,015	(0,033)	-0,014	(0,051)
Diplôme universitaire	0,040	(0,033)	-0,069	(0,057)
Citoyenne canadienne de naissance				
Non (groupe de référence)
Oui, citoyenne canadienne de naissance	0,075 *	(0,032)	-0,01	(0,044)
Région de résidence				
Québec (groupe de référence)
Région de l'Atlantique	0,000	(0,034)	-0,049	(0,043)
Ontario	-0,010	(0,030)	-0,183 **	(0,040)
Manitoba et Saskatchewan	-0,021	(0,032)	-0,166 **	(0,045)
Alberta	-0,063	(0,041)	-0,209 **	(0,055)
Colombie-Britannique	-0,034	(0,040)	-0,323 **	(0,067)
Famille comptant un couple				
Pas une famille comptant un couple (groupe de référence)
Famille comptant un couple	0,001	(0,032)	-0,059	(0,065)
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales				
Non (groupe de référence)
Oui	0,130 **	(0,043)	0,095	(0,067)
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur				
Non (groupe de référence)
Oui	0,085 **	(0,033)	-0,013	(0,038)
Statut d'emploi permanent ou temporaire				
Temporaire (groupe de référence)
Permanent	-0,045	(0,027)	0,011	(0,058)
Durée de l'emploi				
0 à 12 mois ou non indiquée (groupe de référence)
13 à 24 mois	-0,004	(0,046)	0,034	(0,075)
Plus de 24 mois à 5 ans	0,081 *	(0,039)	-0,042	(0,061)
5 à 10 ans	0,102 *	(0,043)	-0,089	(0,067)
11 ans et plus	0,006	(0,079)	-0,164 *	(0,082)
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)				
Moins de 15 \$ ou non indiqués (groupe de référence)
15 \$ à 19 \$	0,070	(0,038)	0,215 **	(0,074)
20 \$ à 29 \$	0,031	(0,045)	0,180 *	(0,076)
30 \$ à 39 \$	0,055	(0,063)	0,187 *	(0,081)
40 \$ et plus	0,079	(0,064)	0,168 *	(0,085)
Année d'enquête				
2018 (groupe de référence)
2019	-0,020	(0,022)	-0,083 **	(0,032)
		nombre		
Nombre d'observations	1 508	...	1,340	...
Khi-carré de Wald (degrés de liberté = 29)	70,09	...	90,18	...
Répliques bootstrap	997	...	1 000	...

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : On a analysé les mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Le modèle comprenait aussi l'âge (et l'âge au carré), le statut d'emploi à temps plein, la couverture syndicale et la profession des mères comme variables explicatives. Les variables non déclarées ci-dessus n'étaient pas des prédicteurs statistiquement significatifs. Les erreurs-types bootstrap ont été calculées à l'aide de 1 000 répliques bootstrap et sont indiquées entre parenthèses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2018 et 2019.

Discussion et conclusions

À l'aide des données issues de l'ÉCAE, la présente étude a permis d'examiner la probabilité et le moment du retour au travail des mères de nourrissons âgés de moins de 12 mois, après un congé suivant l'accouchement ou l'adoption d'un enfant.

Dans la présente étude, les caractéristiques et les tendances du retour au travail des nouvelles mères, avec un enfant en 2019, après leur congé parental ont été comparées entre les cohortes de 2009 et de 2019. Les résultats indiquent qu'au Canada, les mères ayant un nourrisson étaient caractérisées par un niveau de capital humain plus élevé et investissaient davantage dans leur carrière avant l'accouchement comparativement à une décennie auparavant. Comparativement aux mères de la cohorte de 2009, celles issues de la cohorte de 2019 étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir fait des études universitaires, à avoir beaucoup d'ancienneté et à gagner des salaires horaires élevés. Elles étaient également plus susceptibles de recevoir des prestations parentales ou des prestations complémentaires de la part de l'employeur. En moyenne, les nouvelles mères étaient moins susceptibles de se retirer du marché du travail. Comparativement aux mères de la cohorte de 2009, celles de la cohorte de 2019 étaient plus susceptibles de retourner au travail à un moment donné après leur congé parental (88 % par rapport à 82 %).

Plus important encore, l'utilisation des congés et les comportements relatifs au retour au travail ont changé différemment selon les caractéristiques des mères, au cours des dernières années. Une augmentation plus importante du taux d'emploi après la naissance d'un enfant a été observée chez les mères moins fortunées, en particulier celles occupant un emploi temporaire ou peu rémunéré avec un salaire horaire inférieur à 15 \$. Le taux de retour au travail a également augmenté parmi les mères qui ne recevaient aucune prestation parentale et parmi celles qui travaillaient dans les professions de vente et de services. Outre l'augmentation globale du taux de retour au travail, des changements différentiels dans le moment du retour au travail ont été observés en fonction de certaines caractéristiques. Le pourcentage de mères qui sont retournées au travail dans les 12 mois suivant leur congé a diminué chez les mères à revenu élevé de la cohorte de 2019 (mères très scolarisées ou très bien rémunérées), mais il a augmenté chez les mères moins favorisées (n'ayant pas fait d'études postsecondaires et touchant un salaire horaire inférieur à 15 \$). Ces constatations montrent qu'il peut s'avérer difficile de prendre un long congé d'un emploi peu rémunéré, sans doute en raison de difficultés financières ou du type d'emploi. Selon une récente étude qualitative reposant sur des entrevues menées auprès de 46 employeurs canadiens, les employeurs ont signalé que le congé parental prolongé était peu utilisé chez les employées, en raison de la réduction des prestations d'assurance-emploi. Les employeurs avaient aussi des préoccupations au sujet de l'adaptation de ce programme à leurs pratiques de ressources humaines, comme la dotation en personnel et les coûts supplémentaires éventuels rattachés aux paiements de prestations complémentaires (Pettigrew, 2020).

L'étude a en outre utilisé une analyse de régression pour examiner les caractéristiques associées à la probabilité et au moment du retour au travail des mères après un congé parental. Les mères nées au Canada étaient plus susceptibles que les mères nées à l'étranger de retourner au travail. Les mères qui ont touché des prestations parentales ont enregistré des taux de retour au travail plus élevés que les autres mères. Les mères qui ont touché des prestations complémentaires de l'employeur et les mères en poste depuis plus longtemps à l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance de leur enfant étaient plus susceptibles de retourner au travail à un moment donné après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant comparativement aux autres mères. La dernière constatation suggère que les mères qui travaillent pour un employeur favorable aux besoins de la famille ou offrant des avantages sociaux généreux et les mères qui avaient accumulé beaucoup de capital humain propre à l'emploi étaient plus susceptibles de retourner au travail que les autres mères.

La province de résidence était un indicateur important dans la détermination du moment de retour des mères au travail. Parmi les nouvelles mères, celles vivant au Québec étaient de 17 à 31 points de pourcentage plus susceptibles de retourner au travail dans un délai de 12 mois que les mères vivant en Ontario et dans l'Ouest canadien, tandis que la probabilité de ne pas retourner au travail était similaire dans l'ensemble des provinces. Les statistiques descriptives montrent que, de 2009 à 2019, la proportion de mères qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 12 mois a diminué chez les mères vivant en Colombie-Britannique, en Alberta et en Ontario (passant de 68 % à 55 % en Ontario), mais s'est accrue substantiellement chez les mères vivant au Québec (passant de 64 % à 79 %). Les différences observées entre les provinces en ce qui a trait au moment du retour au travail peuvent être liées aux différences en ce qui concerne l'abordabilité et l'accessibilité des services de garde et la disponibilité des prestations parentales prolongées au Québec et dans d'autres régions. Les services de garde pour un nourrisson de moins de 18 mois coûtent cher dans de nombreuses provinces. En revanche, depuis 2000, des services de garde à frais peu élevés étaient disponibles au Québec, et ce, même pour les nourrissons âgés de moins de 1 an. Dans les autres provinces, où une option était en vigueur pour permettre aux mères de profiter d'un congé parental de 18 mois et où les frais de services de garde des nourrissons étaient plus élevés comparativement à ceux du Québec, le pourcentage de mères qui sont retournées au travail dans un délai de 12 mois a diminué. Ces résultats indiquent que la disponibilité de services de garde à faible coût constitue un facteur important dans la détermination du moment de retour des mères au travail. Une autre différence pertinente entre le Québec et les autres régions, relevée au moment d'intérêt de la présente étude, est la disponibilité des congés de paternité, qui sont devenus disponibles au Québec en 2006. L'utilisation des congés parentaux (y compris les congés de paternité) par les pères au Québec peut compléter la disponibilité des services de garde à faible coût et aider les mères à retourner au travail plus rapidement.

Les résultats de la régression ont montré qu'il existait une différence entre les cohortes des enquêtes de 2018 et de 2019 concernant le moment du retour au travail et qu'il n'y avait pas de différence quant à la probabilité de ne pas prévoir un retour au travail. Cette constatation suggère que les mères de la cohorte de 2019 étaient plus susceptibles d'utiliser un congé parental d'une durée de plus de 12 mois que celles de la cohorte de 2018. Une manière plausible d'expliquer les différences observées entre les deux cohortes en ce qui concerne le taux de retour après 12 mois est la disponibilité des prestations parentales prolongées à compter de décembre 2017. Ces prestations prolongées offraient aux mères jusqu'à 61 semaines de prestations de maternité et de prestations parentales. Même si toutes les mères de l'échantillon de la cohorte de 2019 ont eu un enfant né après la date d'entrée en vigueur du programme de prestations parentales prolongées, certaines mères de la cohorte de 2018 ont accouché ou ont adopté un enfant avant cette date et n'ont pas eu cette option. Cette constatation correspond aux tendances qui ont été documentées au moyen de données administratives de l'assurance-emploi. Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2019-2020 (Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2021), les nouvelles demandes de prestations parentales prolongées ont augmenté, passant de 8 700 au cours de l'exercice 2017-2018 à 31 910 au cours de l'exercice 2018-2019, puis à 37 770 au cours de l'exercice 2019-2020¹⁷.

Les constatations et les restrictions de la présente étude proposent des pistes de recherche futures. Les résultats indiquent que les différences observées entre le Québec et les autres provinces du Canada, telles que la disponibilité de services de garde à faible coût et l'option de prestations parentales prolongées, sont un facteur important dans la détermination du moment de retour des mères au travail. Des recherches antérieures avaient montré que les services de garde subventionnés à faible coût au Québec augmentaient la probabilité d'emploi des mères québécoises ayant des enfants d'âge préscolaire (Baker, Gruber et Milligan, 2008; Lefebvre et Merrigan, 2008). La mise en place du programme pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE), par le biais d'un moindre coût et d'une accessibilité accrue aux programmes d'AGJE, pourrait apporter au reste du

17. Ces statistiques comprenaient les demandes soumises à la fois par les mères et les pères.

Canada des changements semblables à ceux observés au Québec en ce qui concerne l'intention des mères de retourner au travail et le moment de leur retour. La reproduction de la présente étude à l'aide de données provenant des années ultérieures pourrait permettre de comprendre la manière dont les taux de retour au travail seront affectés par la pandémie de COVID-19 et par la mise en place d'un cadre d'AGJE abordable et accessible dans l'ensemble du Canada.

Bien que la présente étude ait permis de réunir d'importants renseignements sur le retour des mères au travail (ou leur intention de le faire), elle n'a pas permis d'examiner les carrières des mères après l'accouchement ou l'adoption, dans une optique à long terme. Cette étude porte à croire que les mères se sont absentes de leur travail plus longtemps à mesure que les prestations parentales prolongées devenaient disponibles. Certaines études ont montré que le fait de prendre un congé parental d'une très longue durée peut avoir un impact négatif sur l'accès à l'emploi et la carrière des mères après leur retour au travail (Lalive et Zweimüller, 2009; Evertsson et Duvander, 2011). Par exemple, Evertsson et Duvander (2011) ont constaté que les mères suédoises qui prenaient un congé parental d'une durée de 16 mois ou plus étaient moins susceptibles de connaître une mobilité professionnelle vers le haut après leur retour. Il serait intéressant d'examiner, lors des recherches futures, si les carrières des mères canadiennes après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant ont été affectées par la disponibilité des prestations parentales prolongées.

La présente étude fournit une analyse approfondie du retour des mères canadiennes au travail après un congé parental. Les résultats suggèrent qu'au cours de la dernière décennie, à mesure que les mères au Canada atteignaient un plus haut niveau de capital humain et investissaient davantage dans leur carrière avant l'accouchement, elles étaient plus susceptibles de retourner au travail après un congé parental et de prendre des congés plus longs. Cependant, ce ne sont pas toutes les mères qui ont connu les mêmes changements au fil du temps. Même si en moyenne, davantage de mères s'attendaient à prendre des congés plus longs au fil du temps, les mères moins favorisées étaient moins susceptibles de le faire. Les résultats suggèrent également que l'accès aux services de garde à faible coût et au congé de paternité au Québec peut être lié à une probabilité accrue de retourner au travail dans un délai de 12 mois (par rapport à un retour au travail plus tardif). L'accès pancanadien à des services de garde d'enfants à faible coût pour les familles peut faciliter l'emploi après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant pour les familles canadiennes, tout en réduisant les différences observées entre les mères favorisées et moins favorisées dans leur décision de retourner au travail.

Annexe

Annexe tableau A.1

Résultats de la régression logistique sur le retour au travail des mères vivant au sein d'une famille comptant un couple

Variables	Toutes les mères		Mères retournant au travail	
	Probabilité de retour au travail (par rapport à aucun retour au travail prévu)	type	Retour au travail dans un délai de 12 mois (par rapport à un délai de plus de 12 mois)	Erreur-type
Niveau de scolarité de la mère				
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)
Études postsecondaires non universitaires	-0,021	(0,037)	-0,019	(0,056)
Diplôme universitaire	0,036	(0,035)	-0,069	(0,062)
Citoyenne canadienne de naissance				
Non (groupe de référence)
Oui, citoyenne canadienne de naissance	0,061	(0,036)	0,003	(0,048)
Région de résidence				
Québec (groupe de référence)
Région de l'Atlantique	0,010	(0,035)	-0,054	(0,047)
Ontario	-0,010	(0,033)	-0,184 **	(0,041)
Manitoba et Saskatchewan	-0,012	(0,034)	-0,167 **	(0,047)
Alberta	-0,068	(0,044)	-0,191 **	(0,058)
Colombie-Britannique	-0,017	(0,040)	-0,312 **	(0,071)
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentale:				
Non (groupe de référence)
Oui	0,125 **	(0,048)	0,065	(0,070)
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur				
Non (groupe de référence)
Oui	0,079 *	(0,031)	-0,012	(0,040)
Durée de l'emploi				
0 à 12 mois ou non indiquée (groupe de référence)
13 à 24 mois	-0,039	(0,049)	0,121	(0,074)
Plus de 24 mois à 5 ans	0,062	(0,039)	0,008	(0,067)
5 à 10 ans	0,080 *	(0,041)	-0,035	(0,071)
11 ans et plus	-0,038	(0,083)	-0,090	(0,086)
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)				
Moins de 15 \$ ou non indiqués (groupe de référence)
15 \$ à 19 \$	0,043	(0,042)	0,161 *	(0,079)
20 \$ à 29 \$	0,014	(0,047)	0,139	(0,079)
30 \$ à 39 \$	0,054	(0,061)	0,136	(0,088)
40 \$ et plus	0,061	(0,064)	0,114	(0,092)
Année d'enquête				
2018 (groupe de référence)
2019	-0,012	(0,023)	-0,090 **	(0,033)
Niveau de scolarité du conjoint				
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)
Études postsecondaires non universitaires	0,010	(0,032)	-0,047	(0,046)
Diplôme universitaire	0,009	(0,036)	-0,015	(0,051)
Statut d'emploi du conjoint				
Employé (groupe de référence)
Non employé	-0,029	(0,041)	0,140 *	(0,057)
Nombre d'enfants de la mère, âgés de moins de 13 ans				
Un enfant (groupe de référence)
Deux enfants	0,025	(0,028)	-0,009	(0,037)
Trois enfants ou plus	0,030	(0,032)	-0,085	(0,055)
nombre				
Nombre d'observations	1 375	...	1 236	...
Khi-carré de Wald (degrés de liberté = 33)	60,62	...	86,69	...
Répliques bootstrap	997	...	1 000	...

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : On a analysé les mères des familles comptant un couple et ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années et qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant. Le modèle comprenait aussi l'âge (et l'âge au carré), le statut d'emploi permanent, le statut d'emploi à temps plein, la couverture syndicale et la profession des mères comme variables explicatives. Les variables non déclarées ci-dessus n'étaient pas des prédicteurs statistiquement significatifs. Les erreurs-types bootstrap ont été calculées à l'aide de répliques bootstrap et sont indiquées entre parenthèses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2018 et 2019.

Annexe tableau A.2

Résultats de la régression logistique sur la probabilité du retour des mères au travail, seuil de 13 mois

Variables	Mères retournant au travail	
	Retour au travail dans un délai de 13 mois (par rapport à un délai de plus de 13 mois)	
	Effet marginal	Erreur-type
Niveau de scolarité de la mère		
Diplôme d'études secondaires ou moins (groupe de référence)
Études postsecondaires non universitaires	0,019	(0,049)
Diplôme universitaire	0,020	(0,053)
Citoyenne canadienne de naissance		
Non (groupe de référence)
Oui, citoyenne canadienne de naissance	-0,038	(0,037)
Région de résidence		
Québec (groupe de référence)
Région de l'Atlantique	-0,017	(0,035)
Ontario	-0,097 **	(0,033)
Manitoba et Saskatchewan	-0,089 **	(0,038)
Alberta	-0,136 **	(0,046)
Colombie-Britannique	-0,200 **	(0,064)
Famille comptant un couple		
Pas une famille comptant un couple (groupe de référence)
Famille comptant un couple	-0,067	(0,053)
A reçu des prestations de maternité ou des prestations parentale		
Non (groupe de référence)
Oui	0,113	(0,065)
A reçu des paiements complémentaires versés par l'employeur		
Non (groupe de référence)
Oui	-0,041	(0,032)
Statut d'emploi permanent ou temporaire		
Temporaire (groupe de référence)
Permanent	0,049	(0,053)
Durée de l'emploi		
0 à 12 mois ou non indiquée (groupe de référence)
13 à 24 mois	0,048	(0,071)
Plus de 24 mois à 5 ans	-0,014	(0,057)
5 à 10 ans	-0,025	(0,060)
11 ans et plus	-0,104	(0,079)
Salaire à taux horaire (en dollars de 2020)		
Moins de 15 \$ ou non indiqués (groupe de référence)
15 \$ à 19 \$	0,111	(0,068)
20 \$ à 29 \$	0,105	(0,069)
30 \$ à 39 \$	0,095	(0,074)
40 \$ et plus	0,047	(0,078)
Année d'enquête		
2018 (groupe de référence)
2019	-0,099 **	(0,027)
	nombre	
Observations	1 340	...
Khi-carré de Wald (degrés de liberté = 29)	79,59	...

...n'ayant pas lieu de figurer

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

Notes : On a analysé les mères ayant un nourrisson de moins de 1 an, qui travaillaient comme salariées au cours des deux dernières années, qui s'étaient absentes du travail après l'accouchement ou l'adoption d'un enfant et qui prévoyaient retourner au travail. Le modèle comprenait aussi l'âge (et l'âge au carré), le statut d'emploi à temps plein, la couverture syndicale et la profession des mères comme variables explicatives. Les variables non déclarées ci-dessus n'étaient pas des prédicteurs statistiquement significatifs. Les erreurs-types bootstrap ont été calculées à l'aide de 1 000 répliques bootstrap et sont indiquées entre parenthèses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2018 et 2019.

Bibliographie

Aisenbrey, S., Evertsson M. et Grunow D. 2009. « Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States ». *Social Forces*, 88(2) : p. 573 à 605.

Baker, M., Gruber J. et Milligan K. 2008. « Universal child care, maternal labor supply, and family well-being ». *Journal of Political Economy*, 116(4) : p. 709 à 745.

Baker, M. et Milligan K. 2008a. « How does job-protected maternity leave affect mothers' employment? ». *Journal of Labor Economics*, 26(4) : p. 655 à 691.

Baker, M. et Milligan K. 2008b. « Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates ». *Journal of Health Economics*, 27 : p. 871 à 887.

Baxter, J. 2008. « Timing of mothers' return to work after childbearing: Variations by job characteristics and leave use ». Document de recherche n° 42. *The Australian Institute of Family Studies* : Melbourne, Australie.

Browning, M. 1992. « Children and household economic behavior ». *Journal of Economic Literature*, 30(3) : p. 1434 à 1475.

Burgess, S., Gregg P., Propper C. et Washbrook, E. 2008. « Maternity rights and mothers' return to work ». *Labour Economics*, 15(2) : p. 168 à 201.

Commission de l'assurance-emploi du Canada. 2021. *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2019-2020*. Emploi et Développement social Canada.

Connelly, R. 1992. « Self-employment and providing child care ». *Demography*, 29(1) : p. 17 à 29.

Del Rey, E., Kyriacou A. et Silva J. 2021. « Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries ». *Journal of Population Economics*, 34 : p. 803 à 824.

Evertsson, M. et Duvander A. 2011. « Parental leave—possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities? ». *European Sociological Review*, 27(4) : p. 435 à 450.

Findlay, L., Wei L. et Arim R. 2021. « Tendances en matière d'utilisation des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants chez les familles pouvant être désavantagées sur le plan socioéconomique au Canada ». *Rapports économiques et sociaux*, 1(8) : p. 1 à 19, produit n° 36-28-0001 au catalogue de Statistique Canada.

Geyer, J., Haan P. et Wrohlich K. 2015. « The effects of family policy on maternal labor supply: Combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach ». *Labour Economics*, 36 : p. 84 à 98.

Jeon, S.-H. et Ostrovsky Y. 2019. « Balancing family and work: Transitions to self-employment among new mothers ». *Oxford Economic Papers*, 71(1) : p. 47 à 72.

Kingsbury, M., Findlay L., Arim R. et Wei L. 2021. « Differences in child care participation between immigrant and nonimmigrant families ». *Journal of Childhood Studies*, 46(4) : p. 46 à 58.

Lalive, R. et Zweimüller J. 2009. « Does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments ». *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3) : p. 1363 à 1402.

Lefebvre, P. et Merrigan P. 2008. « Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada ». *Journal of Labor Economics*, 26(3) : p. 519 à 548.

Marshall, K. 1999. « L'emploi après la naissance d'un enfant ». *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPE au catalogue de Statistique Canada.

Pettigrew, R. 2020. « Canadian employers' reaction and policy adaptation to the extended, 61-week parental leave ». *Canadian Studies in Population*, 47 : p. 97 à 109.

Pylkkänen, E. et Smith N. 2003. « Career interruptions due to parental leave: A comparative study of Denmark and Sweden ». Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 1. Paris : Éditions de l'OCDE.

Rønsen, M. et Sundström M. 2002. « Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden ». *European Journal of Population*, 18 : p. 121 à 152.

Rybczynski, K. 2015. « What drives self-employment survival for women and men? Evidence from Canada ». *Journal of Labor Research*, 36(1) : p. 27 à 43.

Statistique Canada. Sans date, a. Tableau 14-10-0327-01 – Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles.

https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032701&request_locale=fr

Statistique Canada. Sans date, b. Tableau 37-10-0130-01 – Niveau de scolarité de la population âgée de 25 à 64 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Canada, provinces et territoires.

https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710013001&request_locale=fr

Statistique Canada. Sans date, c. Tableau 17-10-0005-01 – Estimations de la population au 1^{er} juillet, par âge et sexe.

Statistique Canada. 2020. Guide de l'utilisateur des microdonnées, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2019.

Waldfogel, J., Higuchi Y. et Abe M. 1999. « Family leave policies and women's retention after childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan ». *Journal of Population Economics*, 12(4) : p. 523 à 545.

Wellington, A. 2006. « Self-employment: The new solution for balancing family and career? ». *Labour Economics*, 13(3) : p. 357 à 386.

Zhang, X. 2007. « Le retour au travail après la naissance d'un enfant ». *L'emploi et le revenu en perspective*, produit n° 75-001-XPE au catalogue de Statistique Canada.

Zhang, S., Garner R., Heidinger L. et Findlay L. 2021. « Le recours par les parents aux services de garde d'enfants et les différences dans l'utilisation de ces services selon la situation d'emploi de la mère ». *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada.

Zoch, G. et Hondralis I. 2017. « The expansion of low-cost, state-subsidized childcare availability and mothers' return-to-work behaviour in East and West Germany ». *European Sociological Review*, 33(5) : p. 693 à 707.