

Situations d'emploi et modes de garde d'enfants des mères qui retournent au travail après un congé parental



par Youjin Choi

Date de diffusion : le 22 novembre 2023

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.

Situations d'emploi et modes de garde d'enfants des mères qui retournent au travail après un congé parental

par Youjin Choi

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202301100005-fra>

Le retour des mères chez le même employeur après la venue d'un enfant est un élément important de la compréhension du parcours de ces dernières au chapitre du salaire et de la carrière. Les mères qui gardent le même emploi peuvent conserver leurs compétences professionnelles et sont moins susceptibles d'être pénalisées sur le plan du salaire en raison de leur rôle de parent. La prolongation du congé parental (y compris le congé de maternité), qui est passé de 6 mois à 12 mois en 2001, a permis d'accroître la probabilité que les mères retournent chez le même employeur après la naissance de leur enfant (Baker et Milligan, 2008). À partir de 2017, les parents admissibles ont eu la possibilité de prolonger leur congé parental, le faisant passer de 12 à 18 mois. Une étude antérieure laissait entendre que ce changement de politique n'augmentait pas la probabilité que les mères retournent au travail après avoir pris un congé; au lieu de cela, certaines mères ont reporté leur retour au travail plutôt que de revenir dans les 12 mois suivant leur congé (Choi, 2023).

Il est prouvé que les modes de garde d'enfants facilitent l'activité des mères sur le marché du travail. Par exemple, l'accès à des services de garde à faible coût au Québec a fait augmenter l'emploi chez les mères ayant des enfants d'âge préscolaire (Baker, Gruber et Milligan, 2008; Lefebvre et Merrigan, 2008). Toutefois, il reste à déterminer si la continuité d'emploi et les modes de garde d'enfants des mères qui retournent au travail après un congé parental ont changé au cours des dernières années. Le présent article a pour but de combler cette lacune en matière de renseignements.

De façon plus particulière, le présent article vise à déterminer si la situation d'emploi et les modes de garde d'enfants des mères qui retournent au travail diffèrent entre deux cohortes de mères. Les cohortes de mères de 2009 et 2019 reposent sur l'année au cours de laquelle elles ont répondu à l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)¹, avant la pandémie de COVID-19. Ces données d'enquête fournissent une perspective utile pour discuter de l'évolution des tendances de l'emploi des femmes et des changements institutionnels, comme le système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants (AGJE), qui vise notamment à accroître l'activité sur le marché du travail des mères ayant de jeunes enfants.

1. Les mères ayant un nourrisson dans la cohorte de 2019 ont donné naissance entre avril 2018 et décembre 2019 ou ont adopté un nourrisson qui est né pendant cette période.

La présente étude porte sur les mères ayant un enfant de moins de 12 mois qui travaillaient comme employées avant l'accouchement ou l'adoption, qui ont pris un congé après l'accouchement ou l'adoption et qui sont déjà retournées au travail ou qui avaient l'intention de le faire après un congé de moins de 18 mois². Les mères qui n'ont pas fourni de renseignements sur leur situation d'emploi ou sur les modes de garde d'enfants après leur congé ont été exclues³. La taille finale de l'échantillon de la cohorte de 2019 était de 630 mères pour l'analyse des situations d'emploi et de 584 mères pour l'analyse des modes de garde d'enfants, ce qui représente respectivement 74 % et 68 % des mères de la cohorte de 2019 qui travaillaient comme employées et qui ont pris un congé après l'accouchement ou l'adoption. La cohorte de 2009 comprenait un échantillon légèrement plus grand, 690 mères ayant été analysées pour les situations d'emploi et 624 mères, pour les modes de garde d'enfants, ce qui représente 76 % et 68 % du groupe correspondant de mères de la cohorte de 2009.

Les profils d'emploi des mères après un retour au travail sont semblables pour les deux cohortes

Parmi toutes les mères qui ont pris un congé de leur emploi rémunéré après l'accouchement ou l'adoption et qui sont retournées au travail ou qui avaient l'intention de le faire dans les 18 mois suivant le début de leur congé, 91 % étaient retournées ou prévoyaient retourner chez le même employeur en 2019, et 9 % étaient retournées ou prévoyaient retourner chez un autre employeur. Pour la cohorte de femmes de 2009, les pourcentages correspondants sont de 90 % et de 10 % et sont donc similaires.

De toutes les femmes de la cohorte de 2019, 80 % s'attendaient à ce que leur situation d'emploi (p. ex. leurs heures de travail et leur horaire) soit la même après l'accouchement ou l'adoption (mais pas nécessairement chez le même employeur) qu'avant leur congé. Par conséquent, 20 % des mères avaient connu ou s'attendaient à connaître certains changements dans leur situation d'emploi (heures de travail, horaire ou milieu de travail). Parmi elles, 1 mère sur 2 s'attendait à travailler moins d'heures et l'autre moitié s'attendait à un horaire différent (travail par quarts) ou à d'autres changements. Dans ce cas aussi, des pourcentages similaires ont été observés pour les femmes de la cohorte de 2009. Dans l'ensemble, les profils d'emploi des mères après un congé parental étaient très semblables pour les cohortes de 2009 et de 2019.

2. Dans le cadre de l'ECAE, on a recueilli des données sur la situation d'emploi et les modes de garde d'enfants auprès des mères qui occupaient un emploi rémunéré au cours des deux dernières années, qui avaient l'intention de revenir au travail dans les 18 mois suivants ou qui étaient déjà revenues après un congé. L'échantillon de la présente étude s'est limité aux mères qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 18 mois suivant leur congé ou qui étaient déjà retournées au travail, afin d'analyser le comportement (réel ou planifié) de la mère pour la même période après l'accouchement ou l'adoption pour toutes les mères. Parmi toutes les mères qui étaient employées et qui ont pris un congé après l'accouchement ou l'adoption en 2019, 82 % sont retournées au travail ou s'attendaient à retourner au travail dans les 18 mois suivant le congé (Choi, 2023).

3. Le pourcentage de mères qui n'ont pas fourni ces renseignements était à peu près le même pour les deux cohortes.

Tableau 1
Situation d'emploi des mères après le retour au travail

	2009	2019
	pourcentage	
Sont retournées ou prévoient retourner chez le même employeur		
Oui	89,5	90,9
Non	10,5 ^E	9,1 ^E
Situation d'emploi après la naissance ou l'adoption		
Même situation d'emploi	80,1	80,3
Situation d'emploi différente, moins d'heures	10,5 ^E	9,2 ^E
Situation d'emploi différente, horaire différent ou autres changements	9,4 ^E	10,5 ^E

^E à utiliser avec prudence

Notes : Ce tableau permet d'analyser la situation des mères d'un nourrisson âgé de moins d'un an qui ont occupé un emploi rémunéré au cours des deux dernières années, qui ont pris congé du travail depuis l'accouchement ou l'adoption, qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 18 mois suivant le congé ou qui y étaient déjà retournées, et pour qui on disposait de renseignements sur la situation d'emploi après le retour au travail.

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

Les modes de garde d'enfants des mères qui retournent au travail changent avec le temps

Quel type de mode de garde d'enfants les parents envisagent-ils lorsque les mères retournent au travail après un congé parental? Le tableau 2 permet de classer en cinq catégories les modes de garde d'enfants que les mères ont utilisés ou préoyaient utiliser : 1) mère elle-même ou répartie avec le conjoint ou le partenaire (aucun mode de garde); 2) ami ou personne apparentée; 3) gardienne d'enfants privée; 4) garderie privée ou publique; 5) autre.

Parmi toutes les mères de la cohorte de 2019, 14,2 % préoyaient prendre soin de leurs enfants elles-mêmes ou avec leur conjoint ou partenaire. Environ le quart des mères préoyaient compter sur un ami ou une personne apparentée (23,6 %), et la majorité (54,2 %) préoyait faire appel à des services de garde d'enfants en embauchant une gardienne d'enfants ou en envoyant leurs enfants à une garderie. Le pourcentage de mères ayant recours à des services de garde est demeuré semblable durant la décennie de 2009 à 2019, mais il y a eu quelques changements dans le type de services de garde d'enfants choisi par les mères. Comparativement à la cohorte de mères de 2009, une plus faible proportion de la cohorte de mères de 2019 préoyait embaucher une gardienne d'enfants, le pourcentage ayant baissé pour passer de 12,5 % en 2009 à 3,7 % en 2019. En revanche, le pourcentage de mères préoyant utiliser des services de garde est passé de 42,3 % pour la cohorte de mères de 2009 à 50,5 % pour la cohorte de mères de 2019. Ce chiffre correspond à la conclusion d'une étude canadienne antérieure, selon laquelle environ 50 % des mères ayant un enfant d'un an avaient recours à des services de garde d'enfants en 2017 (Zhang et coll., 2021). Cette dernière étude a également montré que 1 parent sur 2 d'enfants âgés de 1 à 3 ans utilisait régulièrement des services de garde, et que la majorité d'entre eux y avait recours cinq jours ou plus par semaine (Zhang et coll., 2021).

Lorsque les modes de garde d'enfants ont été examinés séparément pour les mères du Québec, qui pouvaient déjà profiter de services de garde à faible coût, et pour les mères d'autres régions (non présentées dans le tableau 2), le pourcentage de mères qui préoyaient utiliser les services de garde a augmenté dans les deux cas, passant de 50,6 % pour la cohorte de mères de 2009 à 60,7 % pour la cohorte de mères de 2019 au Québec, et de 39,0 % à 46,7 % pour les mères d'autres provinces. Le pourcentage de mères qui comptent sur un ami ou une personne apparentée a diminué au Québec (passant de 19,4 % à 12,5 %), mais il a augmenté dans le reste du Canada (passant de 23,4 % à 27,8 %).

Tableau 2
Mode de garde d'enfants prévu ou actuel

	2009	2019
	pourcentage	
Mode de garde d'enfants prévu ou actuel		
Mère elle-même ou réparti avec le conjoint ou le partenaire	15,7	14,2
Garde de l'enfant assurée par un ami ou une personne apparentée	22,3	23,6
Gardienne d'enfants privée	12,5	3,7 ^E
Garderie privée ou publique	42,3	50,5
Autre	7,2 ^E	8,0 ^E

^E à utiliser avec prudence

Notes : L'échantillon de ce tableau est constitué des mères d'un nourrisson âgé de moins d'un an qui ont occupé un emploi rémunéré au cours des deux dernières années, qui ont pris congé du travail depuis l'accouchement ou l'adoption, qui avaient l'intention de retourner au travail dans les 18 mois suivant le congé ou qui y étaient déjà retournées, et pour qui on disposait de renseignements sur les modes de garde d'enfants après le retour au travail.

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

Conclusion

Depuis la fin des années 2000, la plupart des mères canadiennes qui travaillaient avant l'accouchement ou l'adoption avaient l'intention de retourner au travail après leur congé parental. Parmi les mères qui sont retournées au travail dans les 18 mois suivant le début de leur congé, 9 sur 10 sont retournées ou prévoient retourner chez le même employeur, et 80 % s'attendaient à la même situation d'emploi. À l'inverse, 20 % des mères s'attendaient à changer d'employeur, d'heures de travail ou d'horaire de travail pour tenir compte de leurs responsabilités familiales. Bien que les profils d'emploi des mères prises en compte dans la présente étude soient restés les mêmes de 2009 à 2019, les modes de garde d'enfants de ces dernières ont changé, un accent plus grand ayant été observé pour les services de garde privés ou publics pour la cohorte de mères de 2019. La demande croissante de services de garde d'enfants de la part des parents ayant des nourrissons a ouvert la voie à l'annonce publique du système pancanadien d'AGJE en 2021 et à sa mise en œuvre dans diverses provinces à compter de 2021 et 2022. La présente analyse pourrait être revue à l'avenir, afin de déterminer si les profils d'emploi et les modes de garde d'enfants des mères qui sont retournées au travail après la mise en œuvre complète du système d'AGJE diffèrent de ceux de la cohorte de mères de 2019.

Auteure

Youjin Choi travaille à la Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Remerciements

L'auteure remercie René Morissette et Feng Hou pour leurs commentaires utiles. La présente étude a été financée par Emploi et Développement social Canada.

Bibliographie

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

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

Choi, Y. 2023. « La probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental ». *Rapports économiques et sociaux*, vol. 3, n° 3. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023003/article/00002-fra.htm>.

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

Zhang, S., R. Garner, L. Heidinger, et L. Findlay. 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.