

L'emploi après la naissance d'un enfant

Katherine Marshall

Les femmes sont devenues une partie intégrante du marché du travail. Leur activité est plus constante de nos jours, même pendant les années de fécondité. Cette tendance a des répercussions à la fois économiques et sociales. La compréhension des tendances d'emploi chez les femmes peut donc aider les employeurs à gérer les interruptions d'emploi liées à la naissance d'un enfant et, en bout de ligne, à garder des employées expérimentées.

La détermination du moment du retour au travail après l'accouchement est également une préoccupation pour les femmes elles-mêmes. La participation au marché du travail est positivement liée aux gains et aux possibilités d'avancement (Phipps, Burton et Lethbridge, 1998). Par ailleurs, la présence parentale, notamment pendant la petite enfance, est essentielle au bon développement de l'enfant (Belsky, 1990). Ces facteurs divergents ont contribué à l'élaboration des programmes canadiens de congés de maternité ou parentaux, lesquels reconnaissent la double responsabilité des parents occupant un emploi. Néanmoins, les parents continuent à se débattre pour concilier ces deux réalités.

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut la joindre au (613) 951-6890 ou à marskat@statcan.ca.

Les recherches américaines ont relevé divers facteurs liés au retour de la mère à un emploi rémunéré. Ces facteurs peuvent être classés en deux grandes catégories : le capital humain et la situation familiale (Desai et Waite, 1991; Wenk et Garrett, 1992; Joesch, 1994). Le présent article s'appuie sur des dimensions issues de ces deux cadres théoriques.

Selon l'approche du capital humain, les femmes déterminent la valeur économique du temps qu'elles passent au travail et au foyer et choisissent ensuite le premier ou le deuxième en fonction du rapport coût-efficacité. Le coût lié au fait de ne pas reprendre un travail rémunéré correspond, dans une large mesure, au revenu d'emploi après impôt que ces femmes ne touchent pas¹. Le coût lié au fait de ne pas rester au foyer comprend les dépenses au titre de la garde de l'enfant et d'autres services domestiques. On estime que les femmes qui ont le plus investi dans leur capital humain (éducation, formation et expérience de travail) sont les plus susceptibles de bénéficier de gains et d'un niveau d'emploi plus élevés et de reprendre le travail plus rapidement. C'est pourquoi on s'attend à ce que des variables comme l'âge (en tant que variable substitutive pour l'expérience), la scolarité, le revenu, les heures de travail (qualité de l'emploi), l'ancienneté professionnelle, la syndicalisation (qualité de l'emploi),

la catégorie de travailleurs et la profession influencent la décision de reprendre le travail.

Selon l'approche fondée sur la situation familiale, les femmes prennent les décisions professionnelles en fonction de considérations familiales. Les résultats sont moins nets dans ce domaine, en partie parce que l'incidence de l'état matrimonial et de la présence d'enfants a évolué au fil des ans. Par exemple, l'état matrimonial est maintenant positivement corrélé avec la situation d'activité des femmes. Aujourd'hui, la décision d'une femme mariée de retourner au travail après la naissance d'un enfant peut dépendre du degré de participation de son conjoint au foyer et du fait qu'il travaille ou non (ainsi que du revenu qu'il touche). Plus la famille dépend des gains de la mère, plus celle-ci reprendra le travail rapidement. Le nombre et l'âge des enfants à charge vivant au foyer peuvent également entrer en ligne de compte dans la décision de la mère. Cependant, le nombre élevé de combinaisons possibles complique l'interprétation de ces facteurs. Ainsi, la présence au foyer de plus d'un enfant accroît les besoins financiers de la famille et implique aussi des frais de garderie plus considérables, qui peuvent varier selon l'âge des enfants. Les variables de la situation familiale sur lesquelles s'appuie l'analyse sont les suivantes : l'état matrimonial, la situation d'activité du conjoint, le

revenu de la mère en proportion du revenu familial et le nombre d'enfants d'âge préscolaire au foyer.

Les deux approches formulent des hypothèses plausibles quant aux facteurs qui influent sur le retour au travail des femmes, mais aucune d'entre elles ne peut tenir compte des préférences personnelles. Certaines femmes peuvent choisir de rester au foyer même s'il leur faut abandonner un emploi bien rémunéré à l'extérieur. D'autres peuvent être disposées à occuper un emploi peu rémunéré plutôt que de rester hors du marché du travail. La décision de retourner au travail est complexe, car elle se fonde non seulement sur des considérations financières ou familiales, mais aussi sur des attitudes et des émotions qui peuvent être contradictoires. Selon l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, bien que les deux tiers des femmes canadiennes estiment que la relation entre une mère employée et ses enfants est probablement aussi solide que celle d'une mère au foyer avec ses enfants, la moitié des répondantes sont néanmoins d'avis qu'un enfant d'âge préscolaire serait vraisemblablement

affecté par le fait d'avoir deux parents employés (Ghalam, 1997).

Outre les variables relatives au capital humain et à la situation familiale, la présente étude considère que les prestations de maternité exercent une influence sur le taux de retour au travail des femmes. Les études américaines n'ont pu analyser ce facteur, puisque aucun programme comparable n'existe aux États-Unis (voir *Comparaison internationale des congés de maternité*). L'absence de telles prestations pourrait compter parmi les raisons qui expliquent le retour relativement rapide au travail des Américaines (43 % d'entre elles reprennent le travail au cours des trois mois suivant l'accouchement) (Desai et Waite, 1991).

Le présent article examine les tendances d'emploi de l'ensemble des femmes occupées qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994. Il analyse le moment du retour à un travail rémunéré à la suite d'un accouchement ainsi que les caractéristiques des femmes qui retournent au travail et de celles qui restent au foyer. Diverses caractéristiques d'ordre

Source des données et définitions

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête-ménage longitudinale lancée en janvier 1993. Tous les trois ans, quelque 15 000 répondants âgés de 16 à 69 ans participent à l'enquête et demeurent dans l'échantillon pendant six ans; ils remplissent chaque année deux questionnaires détaillés qui concernent l'activité et le revenu. Les données de cet article portent sur les personnes qui ont participé à l'enquête en 1993 et qui y ont répondu durant les quatre années de 1993 à 1996.

La **population visée** englobe toutes les naissances entre avril 1993 et décembre 1994, données par les mères qui travaillaient au cours des trois derniers mois de la grossesse. Douze pour cent des femmes ont accouché une deuxième fois durant la période; la naissance est alors prise en compte si la mère a travaillé durant les trois derniers mois de sa grossesse. L'analyse se base sur les femmes qui ont fait partie de l'échantillon de l'enquête au moins deux ans après l'accouchement.

On considère comme étant **employées durant la grossesse** les femmes qui ont déclaré au moins une heure de travail dans le cadre d'un emploi ou de l'exploitation d'une entreprise au cours des trois mois précédant l'accouchement.

Le **retour au travail** correspond au premier mois suivant le mois de l'accouchement au cours duquel au moins une heure de travail dans le cadre d'un emploi ou de

l'exploitation d'une entreprise est déclarée. (L'EDTR fournit des renseignements mensuels, et non hebdomadaires, sur l'emploi.) Ainsi, si une femme déclare une naissance en mars 1994, les données de chacun des mois à compter d'avril 1994 (inclusivement) sont examinées afin de repérer des heures de travail éventuelles. Le retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement pourrait techniquement viser les femmes qui reprennent le travail une semaine après l'accouchement (par exemple celles qui donnent naissance à un enfant la dernière semaine de mars et qui retournent travailler la première semaine d'avril), de même que celles qui réintègrent le marché du travail sept semaines après l'accouchement (par exemple les femmes qui donnent naissance à un enfant la première semaine de mars et qui reprennent un emploi la dernière semaine d'avril).

La variable de la **perception de prestations d'assurance-emploi ou de maternité** permet d'analyser la relation possible entre les congés de maternité et le retour à un emploi rémunéré. Elle porte uniquement sur les six premiers mois suivant l'accouchement. Pas moins de 80 % des femmes visées par l'étude ont déclaré recevoir des prestations d'assurance-emploi au cours de ces six premiers mois. Bien que certaines de ces femmes aient pu se trouver en chômage et à la recherche d'un emploi, la plupart étaient vraisemblablement en congé de maternité. Par conséquent, les termes «prestations d'assurance-emploi» et «prestations de maternité» sont synonymes aux fins du présent article.

professionnel, personnel et familial sont analysées (voir *Source des données et définitions*).

Nouvelles statistiques

L'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) constitue une source unique d'information sur les tendances d'emploi des femmes avant et après la naissance d'un enfant. L'enquête fournit les résultats suivants concernant les femmes de retour au travail dans les deux ans suivant l'accouchement².

- 16 % des employées rémunérées et 80 % des travailleuses autonomes sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement.
- La durée moyenne de la période d'absence du travail s'établit à 6,4 mois.
- 83 % des femmes ont repris un emploi chez le même employeur.
- 80 % des femmes ont déclaré avoir touché des prestations d'assurance-emploi après l'accouchement. L'ensemble des femmes ayant pris un congé de six mois ont déclaré avoir touché des prestations, contre seulement 40 % dans le cas des femmes de retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement.
- Seulement 13 % des travailleuses rémunérées n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, comparativement à 85 % des travailleuses autonomes³.
- 89 % des femmes ont repris un emploi de la même catégorie (temps plein ou temps partiel), tandis que 9 % des travailleuses sont passées d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel

et 2 %, d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein.

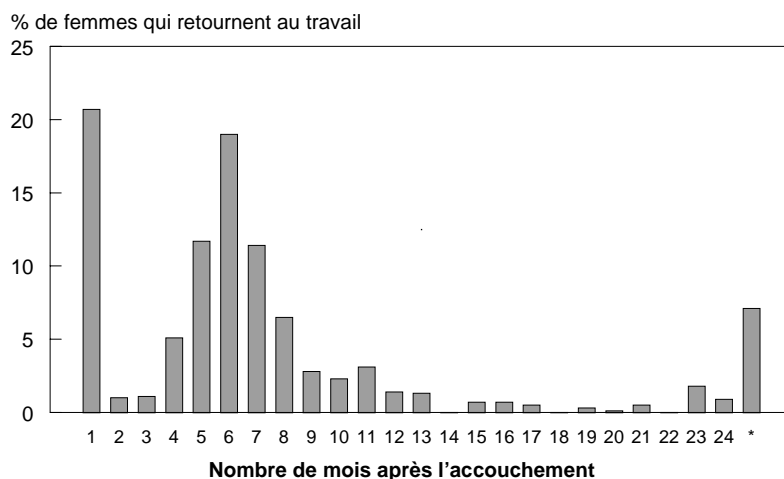
- Le nombre moyen d'heures de travail par semaine s'établit à 33 avant l'accouchement et à 32 après le retour au travail (ce qui traduit le mouvement d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel pour une minorité de femmes et une réduction d'un quart d'heure dans le cas des travailleuses à temps plein).

La grande majorité de retour dans les deux ans suivant l'accouchement

Quelque 76 000 (21 %) des 367 000 femmes employées qui ont donné naissance à un enfant en 1993 ou en 1994 ont repris le travail dans le mois suivant l'accouchement (graphique A), soit 15 % des employées rémunérées (50 000) et 76 % des travailleuses autonomes (26 000) (voir *Enquête sur l'absence du travail* pour une autre

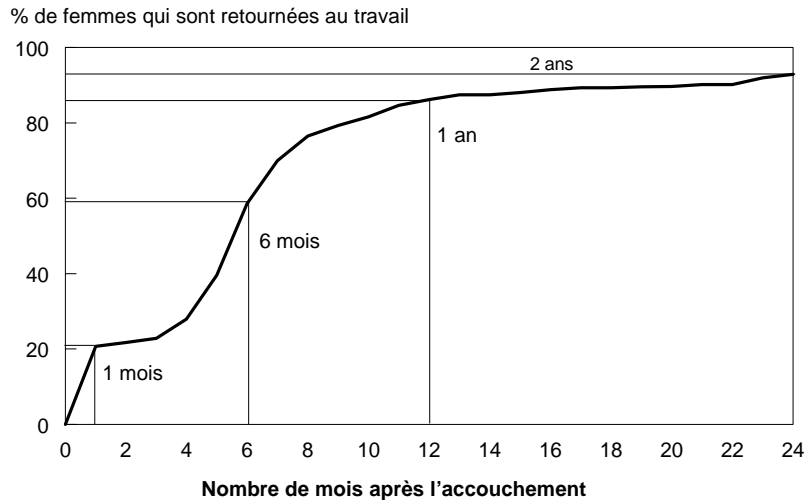
comparaison visant les employées rémunérées). En d'autres termes, près d'une mère sur cinq est restée absente du travail pendant très peu de temps. Environ 19 % ont repris le travail après six mois d'absence, 12 % après cinq mois et 11 % après sept mois. Compte tenu de la souplesse qui caractérise le début du congé de maternité et la possibilité d'une période maximale de 25 semaines pour les congés parentaux et de maternité combinés, il n'est pas surprenant qu'un pourcentage élevé de femmes soit retourné au travail environ six après l'accouchement (voir *Prestations d'assurance-emploi*). La proportion de mères qui sont retournées au travail augmente de façon marquée jusqu'au huitième mois, seuil après lequel elle se stabilise (graphique B). Dans l'année suivant l'accouchement, 86 % des femmes ont repris le travail et, deux ans après l'accouchement, pas moins de 93 % des femmes sont retournées à un emploi rémunéré.

Graphique A : Un grand nombre de femmes retournent au travail de 5 à 7 mois après l'accouchement.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996
 * Pas retournées au travail après deux ans.

Graphique B : La proportion de mères qui retournent au travail augmente rapidement dans les 8 mois suivant l'accouchement.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

Le travail autonome et l'absence de congé de maternité liés à un retour rapide au travail

La présente étude a examiné les différences entre les mères qui retournent au travail presque immédiatement après avoir donné naissance à un enfant, c'est-à-dire dans le mois suivant l'accouchement, et celles qui ont recommencé à travailler entre 2 et 24 mois après

l'accouchement. Les femmes qui ont repris le travail dans le mois suivant l'accouchement occupaient leur dernier emploi depuis moins de temps (42 mois contre 52) (tableau 1). Un pourcentage plus faible d'entre elles occupaient un emploi syndiqué (15 % contre 38 %) et une proportion plus importante de ces femmes travaillaient à temps partiel (43 % contre 24%). On relève toutefois des différences considérables relativement à la

catégorie de travailleurs et aux prestations de maternité. Environ 34 % des femmes qui reprennent rapidement le travail étaient travailleuses autonomes, contre seulement 2 % de celles qui s'absentent plus longtemps. Par ailleurs, 60 % des femmes qui sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, contre 9 % seulement dans le cas des femmes qui ont repris le travail plus tard.

On observe des différences peu marquées entre les deux groupes de femmes en ce qui a trait à l'âge, à la profession, au revenu (revenu personnel et revenu exprimé en pourcentage du revenu familial), à l'état matrimonial, au niveau d'instruction, au nombre habituel d'heures de travail et au nombre d'enfants âgés de moins de six ans vivant au foyer⁴.

Certains de ces facteurs peuvent être liés. Par exemple, les femmes qui reprennent le travail dans le mois suivant l'accouchement sont plus susceptibles que les autres de travailler à temps partiel. Il est possible que ces emplois n'offraient pas d'avantages comme l'admissibilité à des prestations d'assurance-emploi⁵.

Prestations d'assurance-emploi

Les modifications majeures apportées à la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971 ont donné lieu à une vaste gamme d'avantages, y compris un congé de maternité payé pour les femmes. Cette disposition permet aux femmes admissibles de recevoir des prestations de base équivalant à 55 % de la rémunération assurable moyenne jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine pour une période maximale de 15 semaines au moment de la naissance d'un enfant. Les prestations de maternité débutent généralement la semaine de la naissance, mais elles peuvent être touchées jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de la naissance. Les paiements sont versés après un délai de carence de deux semaines. Les règles

d'admissibilité ont été modifiées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* de janvier 1997; le nombre minimum d'heures de travail au cours des 52 dernières semaines est passé de 300 à 700.

Depuis 1990, les parents admissibles ont également droit à 10 semaines de congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'un des parents peut prendre ce congé, ou ce dernier peut être partagé (si les deux parents sont admissibles) à tout moment dans les 52 semaines suivant l'arrivée de l'enfant au foyer. Toutefois, ce sont surtout les femmes qui se prévalent de ce congé.

Tableau 1 : Caractéristiques^a des employées qui sont retournées au travail dans les deux ans après l'accouchement

	Retour au travail dans les 2 ans suivant l'accouchement			Différence statistiquement significative	Rapport de cote d'un retour au travail dans le mois suivant ^b
	Total	Dans le mois suivant	Après 2 mois ou plus		
Total	100 %	21 %	79 %		
Caractéristiques du capital humain et de l'emploi					
Âge moyen	30	30	30	non	...
Scolarité : études secondaires ou moins	36 %	41 %	35 %	non	...
Revenu médian	25 700 \$	25 600 \$	25 700 \$	non	...
Nombre habituel d'heures par semaine	33	30	34	non	...
Durée médiane d'occupation en mois	49	42	52	oui	1,2 ns
Emploi syndiqué	33 %	15 %	38 %	oui ***	0,6 ns
Travail autonome	9 %	34 %	2 %	oui ***	7,7 *
Emploi professionnel, technique ou en gestion ^c	43 %	44 %	43 %	non	...
Travail à temps partiel	28 %	43 %	24 %	oui *	1,7 ns
Absence de prestations de maternité	20 %	60 %	9 %	oui ***	5,7 ***
Caractéristiques familiales ou personnelles					
Enfants de moins de 6 ans au foyer	1,6	1,7	1,6	non	...
Présence d'un conjoint	96 %	93 %	97 %	non	...
Présence d'un conjoint employé	93 %	85 %	94 %	non	...
Revenu en % du revenu familial	45 %	45 %	44 %	non	...

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

* Statistiquement significative à un niveau de 0,05, ** à un niveau de 0,01, *** à un niveau de 0,001.

ns : non significatif

^a Se rapporte au moment de l'accouchement ou au dernier emploi occupé avant l'accouchement pour les naissances en 1993 ou en 1994.

^b Les rapports de cote sont tirés de la régression logistique (voir Analyse de régression). Ils indiquent si les variables incluses dans le modèle font augmenter ou baisser les probabilités d'un retour au travail dans le mois suivant l'accouchement, une fois neutralisé l'effet des covariables du modèle. Seules les variables qui étaient statistiquement significatives dans les tableaux croisés ont été incluses dans le modèle.

^c Selon la classification socio-économique à quatre chiffres de Pineo-Porter-McRoberts qui répartit les professions en groupes homogènes.

Afin de déterminer les facteurs qui exercent une influence sur le retour rapide au travail (une fois neutralisé l'effet des autres facteurs), la présente étude s'est appuyée sur la régression logistique (voir *Régression logistique*). L'utilisation de cette technique a révélé que seulement deux variables constituent des prédicteurs statistiquement significatifs : la catégorie de travailleurs et la perception de prestations de maternité. La probabilité que les mères retournent au travail avant la fin du mois suivant l'accouchement était presque six fois supérieure lorsqu'elles ne recevaient pas de prestations de maternité. En outre, la probabilité de retourner

rapidement au travail était près de huit fois plus élevée chez les travailleuses autonomes que chez les employés.

Contrairement aux résultats américains, la présente étude n'a pu établir de lien entre le revenu et le retour au travail. L'assurance-emploi semble neutraliser l'influence du revenu, même si ces prestations ne correspondent qu'à 55 % des gains antérieurs jusqu'à concurrence d'un montant maximal⁶. Par conséquent, le «coût» direct net de ne pas reprendre le travail s'établit à au moins 45 % des gains antérieurs, ce qui peut se révéler substantiel selon le montant des gains antérieurs de la personne. Cependant, les

Enquête sur l'absence du travail

L'Enquête sur l'absence du travail (EAT) de Statistique Canada fournit des données sur les absences pour congé de maternité et sur les prestations. À titre de supplément annuel de l'Enquête sur la population active, cette enquête recueille auprès des travailleurs rémunérés des renseignements sur les indemnités perçues lors d'une absence du travail d'une durée de deux semaines ou plus au cours de la dernière année en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une grossesse. Selon l'EAT, au cours de la période 1993 à 1994, 10 % des travailleuses rémunérées sont retournées au travail deux à sept semaines après avoir donné naissance à un enfant, comparativement à 15 % selon l'EDTR. Cependant, l'EAT ne tient pas compte des femmes qui n'ont pris aucun congé ou qui ont pris un congé d'une durée inférieure à deux semaines. Selon les deux enquêtes, la durée moyenne de l'absence du travail s'établit à environ cinq mois et demi, et le taux de présentation de demandes de congé de maternité, à environ 85 %.

Congés et prestations de maternité

Travailleuses rémunérées 1993-1994	EAT	EDTR
Retour rapide au travail*	10 %	15 %
Durée moyenne de l'absence du travail**	5,5 mois	5,4 mois
Perception de prestations d'a.-e. après l'accouchement	85 %	87 %
Assurance-emploi seulement	71 %	...
Assurance-emploi et indemnités d'employeur ou d'autres sources	14 %	...

Source : Enquête sur l'absence du travail, 1993-1994; Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

* Dans le cadre de l'EAT, se rapporte à l'ensemble des congés de 2 à 7 semaines au cours de la grossesse ou après la naissance d'un enfant; dans le cadre de l'EDTR, se rapportent aux congés de 0 à 7 semaines débutant après la naissance d'un enfant.

** Tient compte des absences d'un an ou moins.

femmes de tous les niveaux de revenu qui sont admissibles à un congé de maternité doivent décider de bénéficier de ce programme ou d'y renoncer. Une indemnité de 55 % peut être suffisante pour inciter la plupart des femmes à rester au foyer, peu importe le montant de leurs gains antérieurs.

Le lien observé entre le travail autonome et un retour rapide au travail n'est pas surprenant. Les travailleuses autonomes tendent à subir une double perte financière lorsqu'elles cessent de travailler après un accouchement. Premièrement, la plupart d'entre elles ne touchent pas de prestations de maternité; deuxièmement, selon le type d'entreprise, certaines peuvent se trouver dans l'obligation d'engager quelqu'un pour

les remplacer pendant leur absence, ce qui peut se révéler à la fois coûteux et difficile.

Les femmes qui ne retournent pas au travail ont moins à perdre

La présente étude a également examiné les femmes qui n'ont pas repris un emploi rémunéré deux ans après avoir donné naissance à un enfant. Bien que ce groupe ait pu constituer une majorité au cours des années 50, il ne représentait que 7 % de l'ensemble des femmes ayant donné naissance à un enfant au début des années 90.

Conformément à la théorie du capital humain, les femmes qui ne retournent pas à un travail rémunéré dans les deux ans après l'accouchement ont moins «investi» dans leur carrière que celles qui reprennent un emploi. Par exemple, bien que certaines différences n'étaient pas statistiquement significatives⁷, les premières étaient plus susceptibles que les secondes d'avoir occupé un emploi à temps partiel (38 % contre 28 %), moins susceptibles d'avoir occupé un emploi syndiqué (16 % contre 33 %) et moins susceptibles d'avoir laissé un emploi professionnel (30 % contre 43 %) (tableau 2). En outre, les femmes qui ne retournent pas au travail ont, en moyenne, moins d'ancienneté professionnelle dans le dernier emploi occupé que celles qui reprennent le travail (26 mois contre 49) et affichent des gains médians moins élevés (16 700 \$ contre 25 600 \$). Une fois les frais de garderie soustraits de leurs gains modestes, ces femmes sont peu incitées,

Régression logistique

Cette technique a servi à prévoir un retour rapide à un emploi rémunéré après l'accouchement (dans le mois suivant la naissance d'un enfant). La variable dépendante dichotomique dans ce cas est le retour rapide au travail (retour rapide = 1 et retour tardif = 0). Cette technique isole chaque variable du modèle et indique la relation de celle-ci avec la probabilité d'un retour rapide, tout en neutralisant l'effet de toutes les autres variables explicatives. Un des calculs tirés de cette analyse est le rapport de cotes qui indique si certaines variables peuvent accroître ou réduire les probabilités (cotes) d'un retour rapide au travail.

Tableau 2 : Caractéristiques^a des femmes retournées ou non au travail deux ans après l'accouchement

	Total des femmes ayant accouché	Retournées au travail dans les 2 ans suivant l'accouchement	Pas encore retournées au travail	Différence statistiquement significative
Total	100 %	93 %	7 %	
Caractéristiques du capital humain et de l'emploi				
Âge moyen	30	30	28	non
Scolarité : études secondaires ou moins	36 %	36 %	36 %	non
Revenu médian	25 600 \$	25 600 \$	16 700 \$	non
Nombre habituel d'heures par semaine	33	33	31	non
Durée médiane d'occupation en mois	46	49	26	non
Emploi syndiqué	32 %	33 %	16 %	oui
Travail autonome	9 %	9 %	8 %	non
Emploi professionnel, technique ou en gestion ^b	42 %	43 %	30 %	non
Travail à temps partiel	28 %	28 %	38 %	non
Absence de prestations de maternité	20 %	20 %	25 %	non
Caractéristiques familiales ou personnelles				
Enfants de moins de 6 ans au foyer	1,6	1,6	1,3	oui
Présence d'un conjoint	95 %	96 %	70 %	oui
Présence d'un conjoint employé	93 %	93 %	87 %	non
Revenu en % du revenu familial	44 %	45 %	83 %	oui

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 1993-1996

^a Se rapporte au moment de l'accouchement ou au dernier emploi occupé avant l'accouchement pour les naissances en 1993 ou en 1994.

^b Selon la classification socio-économique à quatre chiffres de Pineo-Porter-McRoberts qui répartit les professions en groupes homogènes.

sur le plan financier, à retourner travailler. De plus, ces femmes sont plus jeunes, ont moins d'enfants âgés de moins de six ans à la maison et sont plus susceptibles de ne pas être mariées que les femmes qui réintègrent le marché du travail. Quelque 30 % des femmes qui ne sont pas retournées au travail sont seules, comparativement à seulement 4 % dans le cas des femmes qui reprennent un emploi. Pour certaines femmes, la conciliation des

soins aux enfants et des responsabilités domestiques sans l'aide d'un conjoint peut se révéler trop difficile pour qu'elles puissent occuper en plus un emploi rémunéré.

Résumé

La présente étude a démontré que, entre 1993 et 1996, environ 60 % des femmes ont repris un travail rémunéré dans les six mois suivant

l'accouchement. Après un an, presque 9 femmes sur 10 avaient réintégré le marché du travail. Celles qui réintègrent la population active avaient plus investi dans le capital humain et dans leur carrière que celles qui ne retournent pas sur le marché du travail, et étaient plus susceptibles de vivre avec un conjoint. À titre d'exemple, les femmes qui reprennent un emploi avaient un revenu et un niveau d'emploi plus élevés ainsi que plus d'ancienneté professionnelle dans le dernier emploi occupé que les femmes qui ont quitté le marché du travail pendant une période prolongée (deux ans et plus). De plus, elles avaient plus de chance d'occuper un emploi syndiqué.

Les pertes potentielles importantes de revenu favorisent le retour rapide au travail. Les femmes qui ne touchaient pas de prestations de maternité et les travailleuses autonomes sont retournées plus rapidement au travail que celles qui recevaient des prestations ou qui avaient un emploi rémunéré.

L'étude démontre aussi que la plupart des femmes concilient un emploi et les responsabilités parentales dans les mois suivant l'accouchement, ce qui confirme la forte participation des femmes au marché du travail de nos jours. Dans la mesure où la dynamique du travail des femmes touche à la fois les familles et les employeurs, la compréhension de ces tendances de travail est essentielle à l'élaboration de politiques actuelles relatives aux conditions de travail et à la famille.

Perspective

Comparaison internationale des congés de maternité

À l'instar de la plupart des autres pays industrialisés, le Canada s'est doté de programmes de congés de maternité et parentaux payés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Les programmes canadiens sont plus généreux que ceux des États-Unis et du Royaume-Uni, le premier n'offrant pas de programmes de congé payé et le second n'offrant pas de programmes de congé parental payé.

Néanmoins, le Canada accorde une indemnité de remplacement du revenu relativement faible (55 %) et un congé d'une durée maximale plus courte (25 semaines) que la plupart des autres autorités considérées. En outre, contrairement à la Finlande, à l'Allemagne et à la Suède, le Canada n'accorde de congé payé qu'aux parents qui ont une expérience récente sur le marché du travail.

Programmes publics de quelques autorités relatifs aux congés parentaux, de maternité et de paternité payés

	Canada	Belgique	Royaume-Uni	Finlande	France	Allemagne	Suède	États-Unis
Congé de maternité								
Admissibilité	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Universel	Emploi antérieur et cotisations	Emploi antérieur et cotisations	Sous la catégorie congé parental, sauf en cas de maladie	na
Durée	15 semaines	14 semaines	18 semaines	18 semaines	16 ou 26 semaines*	14 semaines	Jusqu'à 15 semaines de congé de maladie	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	75 % à 80 % des gains antérieurs	90 % des gains antérieurs pendant 6 semaines, puis taux fixe	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	84 % des gains antérieurs	100 % des gains antérieurs	De 80 % à 90 % des gains antérieurs	na
Congé de paternité								
Admissibilité	na	na	na	Universel	na	na	Universel	na
Durée	na	na	na	De 1 à 2 semaines	na	na	10 jours	na
Indemnité	na	na	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	na	na	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na
Congé parental								
Admissibilité	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur et cotisations	Les deux parents, emploi antérieur	na	L'un ou l'autre parent, universel	L'un ou l'autre parent, emploi antérieur	Les deux parents, universel	L'un ou l'autre parent, universel	na
Durée	10 semaines	De 6 à 12 mois	na	6 mois	24 mois	24 mois	15 mois	na
Indemnité	55 % des gains antérieurs	18 % des gains moyens de la main-d'œuvre	na	80 % des gains antérieurs ou taux fixe	46 % du taux de base pour 9 mois**	Environ 15 % des gains médians de la main-d'œuvre	90 % des gains antérieurs ou taux fixe	na

Source : Développement des ressources humaines Canada, 1995

* 16 semaines pour celles qui ont moins de 3 enfants et 26 semaines pour celles qui ont 3 enfants et plus.

** Par la suite, selon les critères du revenu.

na ne s'applique pas

■ Notes

1 Parmi les autres coûts relatifs au fait de ne pas reprendre un emploi rémunéré, notons la dépréciation des compétences relatives à l'emploi et la perte de possibilités d'acquiescer de nouvelles compétences, deux facteurs qui pourraient avoir un effet sur les gains ultérieurs. Aucun de ces coûts ne peut être estimé au moyen des données de l'EDTR.

2 Les données portent sur les femmes qui travaillaient avant leur grossesse et qui ont fait partie de l'échantillon de l'enquête pendant au moins deux ans après l'accouchement (pour plus de renseignements, voir *Source des données et définitions*).

3 Une minorité (15 %) de travailleurs autonomes ont déclaré toucher des prestations d'assurance-emploi. Il est probable que la plupart de ces femmes soient propriétaires d'une entreprise constituée en personne morale et qu'elles aient cotisé à l'assurance-emploi.

4 L'absence de signification statistique peut être en partie attribuée à la petite taille de l'échantillon.

5 Les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi pour les travailleurs à temps partiel ont été modifiées en janvier 1997. Avant cette date, les travailleurs à temps partiel avaient le droit de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi s'ils avaient travaillé au moins 15 heures par semaine au cours des 20 dernières semaines. Aujourd'hui, bien que le nombre d'heures par semaine ne soit

plus pris en considération, les travailleurs à temps partiel doivent avoir travaillé au moins 700 heures au cours des 52 dernières semaines pour être admissibles à l'assurance-emploi.

6 Selon les résultats de l'Enquête sur l'absence du travail, 71 % des femmes occupant un emploi rémunéré recevaient uniquement des prestations d'assurance-emploi à titre d'indemnité, tandis que 14 % touchaient à la fois des prestations d'assurance-emploi et une indemnité de l'employeur ou d'une autre source.

7 La petite taille de l'échantillon des femmes qui ne sont pas retournées au travail est défavorable à la production de résultats statistiquement significatifs. Un plus grand échantillon pourrait augmenter le nombre de variables dont les estimations auraient une signification statistique. Il serait aussi utile d'avoir recours à la régression logistique pour déterminer les facteurs clés qui expliquent une absence d'au moins deux ans du marché du travail, mais le nombre des femmes concernées est trop peu élevé pour effectuer ce type d'analyse.

Remerciement

L'auteur désire remercier Philip Giles, Division de la statistique du revenu, pour son aide dans l'extraction des données, et Georgia Roberts, Division des méthodes d'enquêtes sociales, pour ses conseils en matière de méthodologie.

■ Références

BELSKY, J. «Parental and nonparental child care and children's socioemotional development: A decade in review», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 52, n° 4, novembre 1990, p. 885-903.

DESAI, S. et L.J. WAITE. «Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment», *American Sociological Review*, vol. 56, n° 4, août 1991, p. 551-566.

GHALAM, N.Z. «Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille», *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XPF, n° 46 au catalogue, Statistique Canada, automne 1997, p. 14-18.

JOESCH, J.M. «Children and the timing of women's paid work after childbirth: A further specification of the relationship», *Journal of Marriage and the Family*, vol. 56, n° 2, mai 1994, p. 429-440.

PHIPPS, S.A. *Maternity and parental leaves and allowances: An international comparison*, Direction des programmes d'assurance, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa, mai 1995, version définitive.

PHIPPS, S.A., P. BURTON et L. LETHBRIDGE. *In and Out of the Labour Market: Long-term Income Consequences of Interruptions in Paid Work*, Department of Economics, Dalhousie University, Halifax, 1998.

WENK, D. et P. GARRETT. «Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth», *Gender & Society*, vol. 6, n° 1, mars 1992, p. 49-65.