



Congés parentaux

Mise à jour : Mars 2007

Table des matières

Synthèse	4
<hr/>	
Incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux sur la santé et sur le développement des enfants CHRISTOPHER J. RUHM, PH.D., MARS 2007	8
<hr/>	
Recherche sur les politiques concernant les congés parentaux et le développement des enfants : implications pour les décideurs politiques et pour les prestataires de services DONNA S. LERO, PH.D., MARS 2007	14
<hr/>	
Politiques de congé maternel, paternel et parental : impacts potentiels sur les enfants et sur leur famille SHEILA B. KAMERMAN, DSW, MARS 2007	25
<hr/>	
Politiques sur les congés parentaux : commentaires sur Lero, Kamerman et Ruhm TIFFANY M. FIELD, PH.D., MARS 2007	30
<hr/>	
Les congés parentaux : une question complexe. Commentaires sur Ruhm, Lero et Kamerman LINDA DUXBURY, PH.D., MARS 2007	35
<hr/>	

Synthèse

Est-ce important?

La mise en place de politiques de congés parentaux a été motivée par le nombre croissant de femmes accédant au marché du travail ainsi que par le souci de favoriser la santé et le bien-être de la mère et du nourrisson.

Au Canada (statistiques de 2001) :

- 60 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans occupaient un emploi;¹
- 85 % des mères et une proportion presque aussi importante de pères (travaillant à temps plein) avaient le sentiment qu'il n'y avait pas assez d'heures dans une journée.²

En règle générale, les politiques nationales comprennent une période de congé avec droit de réintégrer l'emploi et des montants divers d'allocation remplaçant le revenu afin de pouvoir s'absenter du travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Par exemple, en 2000, la Suède accordait un congé de maternité de 12 semaines (rémunéré à 100 % du salaire) et un congé parental de 18 mois (à 80 % du revenu pour 52 semaines); la Norvège, un congé parental de 42 à 52 semaines (à 100 % du revenu pour 42 semaines; à 80 % pour 52 semaines); l'Italie, un congé de maternité de 21 semaines (à 80 % du revenu) et un congé parental de 10 mois (à 30 % du revenu); le Danemark, un congé de maternité de 18 semaines (à 100 % du revenu) et un congé parental de 10 semaines pour chacun des parents (à 100 % du salaire). Au Canada, un congé de maternité et un congé parental de 12 mois partiellement rémunérés étaient offerts; aux États-Unis, les employés admissibles (travaillant dans une entreprise de 50 salariés ou plus) avaient droit à un congé sans solde de 12 semaines.³

Au Canada, les statistiques pour l'année 2001 révèlent que :

- 61 % des nouvelles mères touchaient des prestations de maternité ou parentales;⁴
- 10 % des pères avaient réclamé des prestations parentales ou prévoyaient le faire.⁴

Que savons-nous?

Stress prénatal et périnatal

Il est difficile de déterminer, de mesurer et de définir le lien de causalité entre le stress maternel et l'anxiété sur l'issue de la grossesse. Les femmes enceintes estimeront que quelque chose est stressant ou non en fonction de toute une série de facteurs, y compris les traits de leur personnalité et leur façon de voir la vie, et selon qu'elles considèrent les sources de stress comme internes ou externes.

Le stress pendant la grossesse a été relié à divers problèmes de développement chez les enfants, notamment à une diminution de l'attention du nouveau-né, de sa maturité motrice et de sa régulation émotionnelle, ainsi qu'à un ralentissement des capacités d'apprentissage. La recherche montre toutefois que le stress n'est pas toujours nuisible et qu'un certain degré de stimulation et d'activation pourrait même être salutaire au développement du fœtus. En outre, la dépression postnatale représente un facteur de risque important corrélé à des difficultés psychosociales chez les enfants. Les implications du stress maternel postnatal sur l'environnement auquel est exposé le jeune enfant peuvent avoir des conséquences plus lourdes que les effets biologiques des expositions prénatales.

Congés parentaux

Les études sur les congés parentaux et le bien-être des enfants suggèrent que le retour rapide de la mère au travail (au cours de la première année de vie de l'enfant) :

- est associé à une plus grande fréquence de problèmes de comportement chez les enfants (à quatre ans);
- est associé à une légère diminution des résultats de l'évaluation du langage, du développement cognitif et du rendement scolaire ultérieur;
- peut être désavantageux pour les enfants vivant dans des familles composées de deux parents appartenant à la classe moyenne ou supérieure, mais bénéfique pour les enfants vivant dans des familles monoparentales ou à faible revenu, si l'on en juge par les résultats de l'évaluation du langage et du développement cognitif à l'âge de quatre ans.

D'autres études ont mis en évidence que les congés payés étaient associés à des diminutions des taux de mortalité pendant la petite enfance et chez les jeunes enfants. La santé et le bien-être de la mère seraient quant à eux plus étroitement liés à la satisfaction de son rôle de mère et au

soutien qu'elle reçoit de son époux et de la société.

Que peut-on faire?

À l'heure actuelle, plus de 100 pays ont adopté des politiques relatives aux congés de maternité et parentaux. Les politiques existantes varient d'un endroit à l'autre en ce qui a trait à la durée du congé accordé ainsi qu'aux taux de prestations prévus.

Selon les chercheurs, trois questions-clefs entourent les politiques de congés :

- les critères d'admissibilité au congé;
- la durée du congé;
- les taux de prestations.

Ces questions ainsi que d'autres facteurs, notamment les types de services de garde offerts et la disponibilité des services de garde de qualité, exercent une influence considérable sur la durée du congé que prennent les parents. Parmi les autres préoccupations soulevées par les mères, on note la nature de leur travail (p. ex., le travail indépendant), la disponibilité des prestations fournies par l'employeur, les modalités de retour au travail, ainsi que l'impact du congé sur leur sécurité d'emploi ou sur l'évolution de leur carrière. Des preuves empiriques indiquent que les femmes qui prennent un congé de maternité ou parental font face à des conséquences financières négatives

Des recherches additionnelles axées sur les programmes de congés parentaux proposant des options à l'image de celles que l'on retrouve dans les pays européens sont requises. Les questions clés sur lesquelles pourraient se pencher des études supplémentaires :

- Pourquoi les femmes retournent-elles travailler tôt?
- Pourquoi la plupart des hommes ne prennent-ils pas de congés parentaux?
- Qu'est-ce qui détermine la durée du congé que la mère ou le père va prendre?
- Qu'est-ce qui peut être fait pour normaliser les congés à la fois pour les mères et pour les pères?
- Que peuvent faire les organisations pour aider les parents à trouver un équilibre entre le travail et la famille?

Les congés parentaux ne constituent qu'une des composantes d'un ensemble de politiques et de mécanismes de soutien qui doivent être développés afin d'aider les parents à équilibrer les exigences contradictoires du travail et de la famille. L'examen de la question ne doit pas se limiter aux politiques sociales (c'est-à-dire les congés de maternité et parentaux) et devrait comprendre une analyse et une évaluation de la façon dont les emplois sont structurés et dont les employés sont rémunérés ainsi que du soutien en milieu de travail (flexibilité d'horaire, accès à l'allaitement maternel, services de garde de haute qualité). Des études complémentaires contribueraient à déterminer comment les milieux de travail, les communautés et les gouvernements peuvent créer des conditions favorables au sain développement des enfants et des familles à long terme.

Références

1. Statistics Canada. Health indicators. Life stress. Available at: <http://www.statcan.ca/english/freepub/82-221-XIE/2004002/nonmed/personal3.htm>. Accessed April 27, 2005.
2. Statistics Canada. The people: Household and family life: Stress. In: Statistics Canada. *Canada e-book*. Ottawa, Ontario: Statistics Canada; 2003. Available at: http://www43.statcan.ca/02/02d/02d_005_e.htm. Accessed April 27, 2005.
3. OECD. *Starting strong - Early childhood education and care*. Paris, France: OECD; 2001.
4. Marshall K. Benefiting from extended parental leave. *Perspectives on Labour and Income* 2003;15(2):16. Statistics Canada, Cat. No. 75-001-XPE.

Incidences de l'emploi des parents et des congés parentaux sur la santé et sur le développement des enfants

Christopher J. Ruhm, Ph.D.

University of North Carolina at Greensboro et National Bureau for Economic Research, États-Unis
Mars 2007, 2e éd.

Introduction

Les premières années de la vie sont reconnues comme une période critique pour les enfants.^{1,2} Comme les jeunes enfants sont de plus en plus souvent élevés au sein de familles où la mère travaille, les parents sont susceptibles d'avoir moins de temps et d'énergie à consacrer à leurs enfants. Dans un tel contexte, le congé parental représente un moyen important d'aider les familles à trouver un meilleur équilibre entre les exigences du travail et du foyer. Depuis quelques années, on a consacré de nombreuses études aux incidences de l'emploi maternel pendant les premières années de la vie (l'emploi paternel a rarement été étudié). À l'inverse, alors qu'une certaine attention a été accordée aux effets des politiques relatives aux congés familiaux sur le marché du travail, on en sait beaucoup moins sur la relation entre les congés parentaux et la santé des enfants.

Objet

Entre 1980 et 1998, le taux de participation à la population active des mères américaines d'enfants de moins de 6 ans est passé de 47 % à 65 %.³ L'augmentation a été encore plus forte chez les mères de nourrissons, puisque ce taux est passé de 38 % à 59 % pendant la même période.⁴ Quand on y ajoute le phénomène de l'augmentation des ménages monoparentaux, ces changements indiquent que les parents ont moins de temps et d'énergie à investir dans leur progéniture. Puisqu'il est peu probable que la tendance à l'augmentation spectaculaire de la proportion des mères au travail ayant de très jeunes enfants s'inverse dans un proche avenir, on s'intéresse de plus en plus à l'adoption de politiques – telles que le congé parental – qui permettent de concilier *famille* et *travail*. Plus de 100 pays, y compris pratiquement toutes les nations industrialisées, ont adopté des politiques relatives aux congés parentaux.⁵ La plupart de ces pays accordent aux femmes au moins deux ou trois mois de congé payé pendant la période

entourant l'accouchement. Par contre, les États-Unis n'ont obligé les entreprises à accorder des congés parentaux qu'en 1993, quand on a ordonné aux sociétés d'offrir aux personnes aux antécédents professionnels admissibles 12 semaines de congé *sans solde*, à la suite de la naissance d'un enfant ou pour divers problèmes de santé. Les défenseurs de ces droits estiment qu'ils améliorent la santé des enfants et la situation des femmes au travail et qu'ils doivent être reconnus par voie législative parce que le marché offre des congés de durée sous-optimale. Les critiques répliquent que les droits prescrits, en diminuant le rendement économique par les contraintes qu'ils imposent aux discussions ou aux échanges entre employeurs et employées, pourraient être particulièrement nuisibles aux possibilités d'emploi des femmes.

Problèmes

Il est difficile de mesurer l'effet sur les enfants de l'activité professionnelle de la mère ou du recours au congé parental. L'aspect le plus problématique tient aux différences qu'on observe entre les mères qui travaillent ou qui prennent congé quand leurs enfants sont jeunes et celles qui ne le font pas. Par exemple, selon Vandell et Ramanan,⁶ ce comportement est plus fréquent chez les femmes qui ont des niveaux d'instruction et d'aptitude cognitive élevés. En effet, si les mères qui travaillent sont hautement compétentes aussi bien au foyer que sur le marché du travail, le fait d'être employé risque d'être corrélé avec des conséquences positives pour les enfants, même s'il n'y a pas de lien causal à proprement parler. À l'inverse, une corrélation négative accidentelle pourrait exister lorsque les femmes qui retournent au travail après l'accouchement sont plus *carriéristes* et sont moins intéressées ou moins habiles pour ce qui est des tâches domestiques. Un des grands défis dans ce domaine de recherche consiste à réduire substantiellement sinon à éliminer totalement les biais dus aux contrôles inadéquats de ces sources d'hétérogénéité.

Contexte de la recherche

Les études récentes mettent l'accent sur les effets durables des influences environnementales précoces sur le développement du cerveau.⁷ Il y a de fortes chances que les facteurs environnementaux jouent un rôle important dans la formation des aptitudes à apprendre, de l'estime de soi et de la sécurité affective. Par exemple, Heckman⁸ insiste sur l'importance des investissements en capital humain pendant la jeune enfance, et plus particulièrement sur le rôle des complémentarités dynamiques qui font en sorte que le développement précoce des aptitudes favorise les apprentissages ultérieurs. La documentation en psychologie et en sociologie attire l'attention sur l'existence d'autres voies, généralement complémentaires, par lesquelles les

investissements parentaux peuvent influencer sur les enfants. Belsky⁹ affirme que l'absence de la mère pendant la première année de la vie peut perturber l'attachement mère-enfant et priver l'enfant d'une stimulation qui favorise le développement cognitif. Selon Hoffman¹⁰, le stress occasionné par le travail de la mère peut réduire la quantité et la qualité des interactions avec les enfants. Coleman¹¹ s'inquiète du fait que les mères qui ont un emploi diminuent notre *capital social*, qui repose sur l'investissement affectif des femmes dans le développement de relations avec leurs enfants, à la maison.

Questions clés pour la recherche

Parmi les questions importantes pour la recherche dans ce domaine, il y a lieu de se demander :

1. si le fait que les parents travaillent pendant les premières années de la vie des enfants affecte le développement cognitif ou socio-affectif ou la santé des enfants à l'âge préscolaire et pendant les premières années de scolarité;
2. si l'existence et l'utilisation des congés parentaux atténuent ou renforcent les effets du travail des parents sur le développement cognitif ou socio-affectif ou sur la santé des enfants; et
3. si les conséquences de la prise de congés parentaux et du travail des parents varient en fonction de facteurs comme l'éthnie, le niveau d'instruction ou le statut matrimonial.

Résultats des études récentes

Les études sur les effets de l'emploi maternel sur le développement des enfants abondent (notamment en ce qui concerne le développement cognitif). Cependant, jusqu'à récemment, peu d'études ont apporté des correctifs pour tenir compte de la sélection non aléatoire en matière d'emploi ou d'heures de travail. D'après les meilleures analyses effectuées¹²⁻¹⁴ au début de la dernière décennie, l'emploi maternel pendant la petite enfance a des effets négatifs modérés, auxquels viennent s'opposer des bienfaits lorsque la mère travaille pendant la deuxième et la troisième année de la vie de l'enfant. Certaines analyses récentes, qui font appel à un plus grand nombre de contrôles et à des méthodes statistiques plus poussées de prise en compte de l'hétérogénéité,¹⁵⁻¹⁸ indiquent que les effets de l'emploi maternel pendant la petite enfance peuvent être plus nuisibles. Plus précisément, il semble que les effets négatifs du travail de la mère pendant la première année de la vie de l'enfant soient plus prononcés qu'on ne le pensait et que les bienfaits du travail maternel pendant les deux années suivantes soient, sinon inexistantes,

du moins moindres que semblaient indiquer les études antérieures. Bien que ces résultats laissent supposer que des politiques comme celles portant sur le congé parental pourraient être utiles, seules deux études ont cherché à déterminer si les congés familiaux sont associés à une meilleure santé chez les enfants. Les deux études ont trouvé des signes de bienfaits possibles. Winegarden et Bracy¹⁹ ont découvert que le droit au congé payé est en corrélation négative avec les taux de mortalité infantile. Cependant, les effets estimés étaient trop importants pour être plausibles, et ils étaient sensibles au traitement du remplacement du salaire pendant le congé. Une étude plus approfondie de Ruhm²⁰ a confirmé que les congés payés étaient associés à des diminutions de taux de mortalité pendant la petite enfance et chez les jeunes enfants. Qui plus est, Ruhm a estimé que les congés payés risquent d'avoir un effet négatif beaucoup plus marqué sur la mortalité post-néonatale et sur les décès entre le premier et le cinquième anniversaire que sur la mortalité périnatale ou néonatale. Un tel phénomène serait prévisible s'il était démontré que les congés parentaux ont un effet causal.

Conclusions

La présence parentale pendant les premières années constitue un important investissement dans le développement de l'enfant. Les études récentes commencent à élucider le rôle joué par les parents, et insistent plus particulièrement sur l'importance de leur présence pendant la petite enfance. Par exemple, l'emploi maternel pendant la première année de la vie de l'enfant semble influencer négativement sur les scores des enfants aux tests de quotient intellectuel, et il est associé à une plus grande fréquence de problèmes de comportement. Les résultats sont plus ambigus en ce qui a trait à l'emploi maternel pendant la deuxième et la troisième année, bien qu'on observe certaines conséquences négatives dans les cas où les mères travaillaient de longues heures. Ces résultats laissent supposer que le droit aux congés parentaux après la naissance des enfants comporte des bienfaits potentiels importants. Or, les études à ce sujet sont peu nombreuses. Par ailleurs, on sait assez peu de choses sur la variabilité des incidences de l'emploi maternel ou des congés parentaux en fonction de facteurs tels que le sexe de l'enfant, la structure du ménage, le niveau d'instruction des parents et la disponibilité de services de garde de qualité.

Implications

Nous devons faire très attention avant de nous inspirer des résultats de ce genre d'études pour élaborer des politiques. Certes, l'importance des investissements de la part des parents pendant la première année de la vie semble justifier les congés payés longs et généreux offerts dans de

nombreux pays européens. Les congés aux États-Unis sont, quant à eux, limités dans le temps et sans solde. Cependant, le développement de l'enfant n'est qu'une considération (bien que fort importante) parmi d'autres, et nous sommes loin d'avoir cerné tous les avantages et tous les inconvénients possibles des diverses politiques. Par exemple, le droit à de nombreux mois de congé de maternité pourrait nuire aux chances de certaines femmes de garder ou de trouver un emploi. Il nous faut aussi une meilleure compréhension des mécanismes par lesquels les investissements parentaux conduisent à de meilleurs résultats chez les enfants. Quand on sait que l'emploi maternel est associé à une diminution de la fréquence et de la durée de l'allaitement²¹⁻²⁴ et que la consommation de lait maternel est liée à une meilleure santé et probablement à un meilleur développement cognitif, on peut se demander s'il est souhaitable qu'une mère retourne au travail pendant la première année après la naissance de son enfant. Ceci dit, il est important de déterminer si les bienfaits des congés parentaux peuvent être obtenus à moindre coût en recourant à d'autres moyens tels que des politiques qui permettraient aux mères qui travaillent d'allaiter leurs enfants.

Références

1. Carnegie Task Force on Meeting the Needs of Young Children. *Starting Points: Meeting the Needs of Our Youngest Children: the report of the Carnegie Task Force on Meeting the Needs of Young Children*. New York, NY: Carnegie Corporation of New York; 1994.
2. Council of Economic Advisers. *The First Three Years: Investments that Pay*. Washington, DC: Council of Economic Advisers, Executive Office of the President; April 17, 1997.
3. U.S. Census Bureau. *Statistical Abstract of the United States: 1999* (119th ed.) Washington, DC: US Government Printing Office; 1999.
4. Bachu A, O'Connell M. Current Population Report. *Fertility of American Women: June 1998*. Washington, DC: US Census Bureau; September 2000. P20-526.
5. Kamerman SB. Child Care Policies and Programs: An International Overview. *Journal of Social Issues* 1991;47(2):179-196.
6. Vandell DL, Ramanan J. Effects of Early and Recent Maternal Employment on Children from Low-Income Families. *Child Development* August 1992;63(4):938-949.
7. Shore R. *Rethinking the Brain: New Insights Into Early Development*. New York: Families and Work Institute; 1997.
8. Heckman JJ. Policies to Foster Human Capital. *Research In Economics* 2000;54(1):3-56.
9. Belsky J. The 'Effects' of Infant Day Care Reconsidered. *Early Childhood Research Quarterly* 1988;3(3):235-272.
10. Hoffman LW. The Effects of Maternal Employment on the Academic Attitudes and Performance of School-Aged Children. *School Psychology Review* 1980;9(4):319-335.
11. Coleman JS. Social Capital and the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 1988;94(suppl):s95-s120.
12. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or Market? Effects of Maternal Employment on the Intellectual Ability of 4-Year Old Children. *Demography* 1989;26(4):545-561.

13. Blau FD, Grossberg AJ. Maternal Labor Supply and Children's Cognitive Development. *Review of Economics and Statistics* 1992;74(3):474-481.
14. Parcel TL, Menaghan EG. Early Parental Work, Family Social Capital, and Early Childhood Outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.
15. James-Burdumy, S. *The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Educational Attainment*. [mimeo] Princeton, New Jersey: Mathematica Policy Research, Inc.; 1999.
16. Neidell, MJ. *Early Parental Time Investments in Children's Human Capital Development: Effects of Time in the First Year on Cognitive and Non-cognitive Outcomes*. [mimeo] Los Angeles, CA: University of California at Los Angeles; 2000.
17. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. National Bureau of Economic Research; 2000. Working Paper No. 7666.
18. Waldfogel J, Wenjui H, Brooks-Gunn J. The Effects of Early Maternal Employment on Child Cognitive Development. *Demography* 2002;39(2):369-392.
19. Winegarden CR, Bracy PM. Demographic Consequences of Maternal-Leave Programs in Industrialized Countries: Evidence from Fixed-Effect Models. *Southern Economic Journal* 1995;61(4):1020-1035.
20. Ruhm CJ. Parental Leave and Child Health. *Journal of Health Economics* 2000;19(6):931-960.
21. Ryan AS, Martinez GA. Breast-feeding and the Working Mother: A Profile. *Pediatrics* 1989;83(4):524-531.
22. Gielen AC, Fadden RR, O'Campo P, Brown CH, Paige DM. Maternal Employment During the Early Postpartum Period: Effects of Initiation and Continuation of Breast-feeding. *Pediatrics* 1991;87(3):298-305.
23. Lindberg LD. Women's Decisions About Breastfeeding and Maternal Employment. *Journal of Marriage and the Family* February 1996;58(1):239-251.

Recherche sur les politiques concernant les congés parentaux et le développement des enfants : implications pour les décideurs politiques et pour les prestataires de services

Donna S. Lero, Ph.D.

University of Guelph, Canada

Mars 2007, 2e éd.

Introduction

Les politiques concernant les congés de maternité et les congés parentaux remontent à plus de 100 ans et sont implantées dans plus de 120 pays. En général, les politiques nationales comprennent une période de congé avec droit de réintégrer l'emploi (en moyenne 44 semaines dans les pays membres de l'OCDE) et des montants divers d'allocation remplaçant le revenu afin de permettre aux mères, et de plus en plus souvent aux pères, de s'absenter du travail à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. On réfère aux congés parentaux et aux prestations offertes par différents vocables : « politiques familiales qui protègent la santé de la mère et du bébé »; politiques d'emploi qui font la promotion de l'égalité des sexes et qui respectent les droits des travailleurs à combiner le travail et les responsabilités familiales, et élément essentiel des politiques d'éducation et de soins aux jeunes enfants.¹⁻⁴ Parmi les tendances actuelles, on note la possibilité d'étendre la période de congé disponible (comme c'est devenu le cas récemment au Canada où les parents éligibles peuvent partager jusqu'à une année entière de prestations de congé de maternité ou de congé parental), la promotion du congé de paternité, ainsi que l'ajout d'options plus flexibles. Jusqu'à présent, la plupart des chercheurs dans ce domaine se sont concentrés principalement sur les profils d'utilisation de ces congés et sur les conséquences économiques des politiques en la matière. Cependant, on note un intérêt croissant relatif aux impacts de ces politiques et de la durée de ces congés sur la santé physique et mentale de la mère, ainsi que sur le développement de l'enfant.

Aux États-Unis et au Canada, la plupart des hommes et des femmes font partie de la population active au moment de la naissance de leur premier enfant, et environ 60 % des femmes qui ont un enfant de moins de trois ans travaillent.⁵ Les préoccupations concernant le stress parental (causé

par les difficultés inhérentes à la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales) et le bien-être des enfants (dans les toutes premières années de leur vie) ont suscité un intérêt marqué envers les façons d'améliorer les politiques de congé et les prestations y afférant, ainsi que pour les politiques, les programmes et les services complémentaires qui seraient les plus susceptibles de promouvoir le bien-être de l'enfant et de sa famille. Les soins de grande qualité dispensés aux jeunes enfants à un prix abordable, ainsi que les pratiques flexibles en milieu de travail sont des facteurs contextuels importants. Ce sont ces facteurs qui peuvent limiter ou augmenter les options des parents, et finalement affecter les expériences des jeunes enfants à la maison et dans des situations de garde par des tiers.⁶⁻⁸

L'objectif de cette revue de la documentation est de mettre en lumière ce que nous savons et ce que nous ignorons à propos des politiques de congé parental en tant que facteurs affectant le développement des jeunes enfants et les interactions parents-enfant, et d'identifier des modifications utiles et complémentaires dans les politiques et dans les approches de services.

Problèmes, limites et contexte de la recherche actuelle

Notre revue de la documentation empirique nous a permis de relever divers problèmes d'ordre méthodologique et conceptuel.

1. Il existe relativement peu d'études qui s'intéressent à ces questions et les résultats ne sont ni cohérents ni généralisables à l'extérieur des États-Unis, où les congés parentaux et de maternité, les soins de santé et les politiques relatives à la garde des enfants sont atypiques comparés au reste des nations industrialisées. Jusqu'en 1993, les États-Unis ne disposaient d'aucune politique de congé maternel ou parental, bien que quelques mères obtenaient une assistance financière après la naissance de leur enfant sous forme de pension d'invalidité temporaire. La loi de 1993 concernant le congé familial et médical (*1993 Family and Medical Leave Act (FMLA)*) impose aux employeurs comptant 50 travailleurs ou plus de fournir jusqu'à 12 semaines de congés **non-payés** avec droit de réintégrer l'emploi aux employés qui ont accumulé au moins 1250 heures de travail au cours de l'année précédente. Cette mesure permettant de prendre un congé vise différents buts. En plus de promouvoir les soins aux nouveau-nés ou aux enfants récemment adoptés, elle permet de s'absenter du travail pour prendre soin de son enfant, de son conjoint, de sa conjointe ou d'un parent âgé lorsque l'un d'eux est malade. Les études d'évaluation indiquent que moins de la moitié des employés du secteur privé aux États-Unis sont admissibles et couverts pour ce type de

congé. Il ne fait aucun doute que l'absence d'allocation compensatoire au revenu est un inconvénient majeur pour les travailleurs.⁷ Parmi tous les employés évalués en 2000 et qui se sont prévalus de la loi FMLA, plus d'un tiers n'ont pas été payés pendant leur plus longue période de congé; plus de 50% ont rapporté craindre de manquer d'argent pour joindre les deux bouts, et un peu plus de la moitié ont déclaré qu'ils auraient pris un congé plus long s'ils avaient eu accès à des prestations supplémentaires.⁸

En résumé, l'interprétation de la recherche sur les congés parentaux, en grande partie basée sur les expériences qui se sont déroulées aux États-Unis, doit tenir compte d'un contexte politique qui, comparé à de nombreux autres pays, se traduit par des options plus limitées pour les nouveaux parents. Dans plusieurs cas, ces facteurs rendent également le retour au travail de la mère et les modalités de garde alternatives plus difficiles et plus conflictuels.

2. Plusieurs études récentes ont tenté de déterminer si le travail de la mère, pendant la première année de vie de l'enfant, affecte l'enfant dans les domaines suivants : sa préparation à intégrer l'école, son rendement scolaire et les ajustements de son comportement. Des échantillons biaisés, le nombre limité de variables prises en compte concernant la période entre la petite enfance et les années subséquentes et le fait que l'ELNEJ (Étude longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes) – l'ensemble des données longitudinales les plus employées – manque d'information sur la qualité et sur la continuité des modalités de garde des enfants limitent notre capacité à tirer des conclusions significatives. (Voir la référence 9 pour une revue critique des difficultés méthodologiques concernant la plupart de ces études).
3. Une troisième série d'études, qui contiennent plus d'information sur les variables relatives aux parents et aux services de garde, ont été conduites à partir de l'Étude longitudinale sur les services de garde aux jeunes enfants et sur le développement des jeunes^a financée par le *National Institute of Child Health and Human Development* (NICHD). Jusqu'à présent, cette étude qui a commencé en 1991, confirme l'importance d'un parentage stimulant et répondant aux besoins de l'enfant, ainsi que des soins de qualité à l'enfant sont importants pour son développement optimal – équilibre difficile à atteindre. La majorité des mères qui retournent au travail avant que leur enfant soit âgé de 12 semaines appartiennent à des familles à faible revenu ou à des familles où le revenu de la mère est essentiel à la sécurité économique de ses membres.⁶

4. Un autre ensemble d'études longitudinales particulièrement utiles pour la question qui nous intéresse se sont penchées spécifiquement sur la durée du congé comme facteur affectant la santé physique et mentale de la mère et les relations entre la mère et l'enfant. Certains de ces résultats sont détaillés plus bas. Entre autres, les chercheurs ont remarqué qu'un ensemble complexe de facteurs doivent être pris en compte dans l'interprétation de la façon dont sont prises les décisions concernant la durée du congé et les modalités de garde alternative.^{10,11}

Questions-clefs pour la recherche

Au cours des 20 dernières années, la recherche sur le développement de l'enfant a révélé un ensemble riche d'influences et de niveaux. Les études longitudinales ont confirmé le fait que beaucoup d'enfants et de familles vivent des changements majeurs pour ce qui est de la structure familiale, des ressources financières et de l'emploi des parents. Pour ces raisons, la recherche ne peut être que difficile et insatisfaisante quand il s'agit de jauger à quel point le retour au travail de la mère après la naissance a des conséquences sur le développement ultérieur de l'enfant. On doit évidemment prendre en compte d'autres facteurs qui affectent le parentage, comme l'implication du père dans la vie de l'enfant, les sources du stress parental et le soutien dont bénéficie la famille, les facteurs reliés à l'emploi, la qualité des services de garde et des expériences éducatives.

La recherche descriptive et explicative, plus spécifique au parentage pendant et après le congé maternel ou parental, peut fournir des points de départ plus utiles. Cette recherche touche les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui détermine la durée du congé des mères? Quels facteurs déterminent la décision des pères de prendre ou non un congé?
- De quelle façon une période de congé plus ou moins courte affecte la santé physique et mentale de la mère, la santé de l'enfant et la qualité des relations parent-enfant?
- Comment adapter les politiques publiques, les services communautaires et les pratiques dans le milieu du travail pour apporter davantage de soutien et de flexibilité aux parents et pour assurer un développement optimal de l'enfant?

Résultats récents de la recherche

Qu'est-ce qui détermine la durée du congé parental?

De multiples facteurs affectent la durée du congé maternel et parental des mères, cependant, les politiques concernant les congés et les prestations financières sont les facteurs dominants. Plus précisément, de plus longues périodes de congé avec droit de réintégrer l'emploi et une couverture plus large permettent davantage de choix et régulent la prise de congé dans chaque pays. Une prestation compensant inadéquatement le salaire semble avoir un impact majeur sur la durée du congé maternel, comme nous l'avons décrit dans le cas des États-Unis. Au Canada, les recherches effectuées entre 1993 et 1996 ont révélé que les travailleuses autonomes qui n'étaient pas éligibles aux prestations de maternité ou de congé parental avaient tendance à retourner au travail dans le mois suivant la naissance de l'enfant, alors que les autres nouvelles mères y retournaient dans les 6,4 mois après l'accouchement, une durée de congé qui correspondait étroitement avec les périodes de prestations de congé maternel et parental octroyées par le gouvernement à l'époque.¹² En plus des politiques concernant les prestations financières, les mères étaient affectées par différents facteurs reliés à l'emploi, incluant la nature de leur travail et de leurs responsabilités professionnelles, la disponibilité des prestations fournies par l'employeur et les modalités de retour au travail ainsi que par leur perception de l'impact du congé sur leur sécurité d'emploi ou sur l'évolution de leur carrière. Enfin, les décisions concernant les congés étaient de nature personnelle et se basaient sur l'équilibre entre les questions d'emploi, sur les besoins financiers, sur les préoccupations relatives à la santé de la mère, sur la santé de l'enfant, sur le fait que l'enfant soit prêt à être exposé à d'autres personnes ainsi que sur les préférences individuelles.

On en connaît beaucoup moins sur les congés paternels. Ce que l'on sait, c'est que les pères peuvent prendre plusieurs jours de congé, mais souvent sur leur temps de vacances plutôt qu'en tant que congé parental. Les facteurs dominants qui influencent la décision de prendre congé semblent être à la fois reliés à l'emploi et aux finances. On suppose¹³ que certains pères qui aimeraient prendre de plus longs congés parentaux doivent concilier leur désir d'être à la fois de bons pourvoyeurs et des pères impliqués, ce qui est en contradiction avec la culture du milieu de travail qui ne les soutient pas dans leur décision de prendre un congé paternel.

Congé parental et santé physique et mentale de la mère

À l'origine, les politiques de congé maternel étaient basées sur une législation destinée à protéger la santé de la mère et du nourrisson. De nos jours, la recherche confirme que les deux sont

affectées par la durée du congé maternel et parental. Certains auteurs¹⁴ estiment que le plein rétablissement après un accouchement peut prendre jusqu'à six mois ou davantage, incluant le temps nécessaire à la mère pour retrouver ses forces et son énergie et pour s'adapter aux nouvelles demandes inhérentes aux soins de l'enfant. D'autres auteurs¹⁵ ont mentionné l'importance de disposer de temps pour établir des rythmes biologiques réguliers et des modèles d'interactions réciproques entre la mère et l'enfant, permettant ainsi à chacun de s'habituer à l'autre et de développer leur attachement mutuel. On a constaté que les mères avaient des difficultés évidentes à établir des habitudes saines et à développer leur confiance en elles lorsqu'elles vivaient une dépression ou de l'anxiété post-partum, lorsque le soutien marital ou social était limité et lorsqu'elles retournaient au travail plus tôt qu'elles ne l'avaient souhaité. Le tempérament de l'enfant était aussi un facteur qui semblait affecter la confiance de la mère et son inquiétude face au retour au travail, ainsi que l'adaptation de son enfant au service de garde.^{16,10}

Plusieurs études longitudinales ont indiqué que le retour au travail à temps plein après un bref congé de maternité était un facteur de risque qui compromettait la santé mentale de la mère (dépression et anxiété), **spécialement** quand des courts congés coïncidaient avec de la fatigue, avec une santé générale déficiente, avec un faible soutien social, avec des soucis matrimoniaux et avec d'autres facteurs de risque pour la mère.¹⁷⁻¹⁸ Lorsque les mères qui avaient participé à une étude sur le congé maternité et sur la santé (*Wisconsin Maternity Leave and Health Study*) ont été contactées un an après l'accouchement, aucune différence significative n'a été relevée entre les femmes au foyer et celles qui travaillaient à temps partiel ou à temps plein en ce qui a trait à des mesures de santé mentale, telles que la dépression, l'anxiété ou l'estime de soi. De plus, la durée du congé n'était pas en soi un facteur qui contribuait de façon significative à la santé mentale de la mère. Fait intéressant, ces chercheurs, ainsi que d'autres, ont remarqué que le taux de dépression était plus élevé chez les femmes qui préféraient retourner travailler mais qui avaient pris de plus longs congés, ou chez les mères qui, pour une raison ou une autre, avaient choisi de rester à la maison.^{10,18,19}

En résumé, comme l'ont suggéré Klein et ses collègues,²⁰ la recherche sur les congés de maternité et sur la santé mentale démontre généralement que la qualité du rôle de la mère (l'ajustement entre son rôle actuel et celui qu'elle préfère, la satisfaction qu'elle en retire et le soutien qu'elle reçoit de son époux et de la société), qu'elle reste à la maison ou qu'elle travaille, est un facteur plus important, lorsqu'il s'agit d'évaluer la santé mentale, que les considérations centrées sur le congé en soi. Les femmes qui retournent au travail et qui se sentent surchargées, qui manquent

de flexibilité et de soutien vivent de la colère, de la détresse et de la dépression, tout comme celles qui restent au foyer mais qui sont conscientes des restrictions inhérentes à leur rôle et qui sont déprimées. Ces deux types de femmes sont significativement à risque. De plus, lorsqu'un enfant est en détresse, a un tempérament difficile ou lorsqu'il est malade, cela affecte la mère et sa capacité à s'adapter à la demande, à la fois à la maison et au travail.

Congé parental et santé du nourrisson

Peu d'études sur les mères qui ont pris de plus longs congés (ou sur celles qui ont quitté le marché du travail) parce que leur enfant était en mauvaise santé ont confirmé que des congés plus longs étaient susceptibles d'avoir des impacts positifs. En se basant sur les données nationales recueillies entre 1969 et 1994 dans 16 pays européens, Ruhm^{21,22} a suggéré que de plus longs congés parentaux payés (mais pas les congés non payés) étaient associés à des taux réduits de mortalité infantile.

On suppose qu'une des raisons de ce lien est que des congés prolongés peuvent se traduire par de plus longues périodes d'allaitement et par un plus grand investissement de temps maternel passé à prendre soin de l'enfant. La recherche confirme que les femmes sont plus susceptibles de cesser d'allaiter pendant le mois où elles retournent au travail. Le fait de retourner au travail est aussi une des raisons les plus courantes de cesser d'allaiter. Les femmes qui retournent travailler à temps partiel et dont les milieux de travail sont plus flexibles et plus supportants peuvent continuer à allaiter plus longtemps.²³

Congé parental et parentage de jeunes enfants, utilisation des services de garde et impacts sur le développement à long terme

La recherche sur le retour rapide au travail des mères, sur les services de garde et sur les impacts sur le développement à long terme est très complexe, comme l'on peut s'y attendre compte tenu des multiples influences en jeu. Clark et ses collègues y ont contribué de façon particulièrement utile¹⁶ en soulignant que la qualité des interactions mère-enfant est le facteur explicatif qui intervient dans le lien entre l'emploi maternel et les impacts sur le développement de l'enfant. À l'inverse, la qualité des interactions mère-enfant est affectée par les caractéristiques individuelles de chacun, par la qualité et par la présence du soutien marital, ainsi que par l'ensemble des facteurs stressants et protecteurs qui affectent la santé mentale maternelle. En conséquence, le retour au travail rapide est seulement un des facteurs à considérer puisqu'il interagit avec

plusieurs autres. Par exemple, Clark et ses collègues¹⁶ ont découvert que les mères qui étaient plus déprimées ou celles qui pensaient que leur enfant avait un tempérament difficile et qui prenaient un congé plus court étaient moins susceptibles d'être positives, sensibles et réceptives face aux demandes de leur enfant.

D'autres recherches longitudinales sur le retour rapide au travail et sur la qualité des services de garde aux enfants confirment que les **deux** facteurs sont importants lorsque l'on considère une gamme d'impacts cognitifs et comportementaux chez les jeunes enfants. Ceci étant dit, les influences du parentage prédominent à long terme en tant que prédicteurs de l'attachement et de l'ajustement émotif, et les facteurs concernant la garde des enfants contribuent peut-être d'une façon plus importante au développement cognitif et du langage, particulièrement chez les enfants provenant de familles à faible revenu.⁶ Les modalités de garde déficientes et/ou instables peuvent aussi compromettre la qualité du parentage à la maison et la qualité des soins dispensés par des tiers pendant la jeune enfance.

Enfin, plusieurs études récentes ont tenté d'élucider les impacts à long terme de l'emploi de la mère sur le développement de l'enfant en se basant sur des enquêtes longitudinales. Comme nous l'avons décrit plus haut, malgré des découvertes contradictoires et des tailles d'effet relativement petites, les études suggèrent que le retour au travail de la mère rapidement après l'accouchement (c'est-à-dire avant que l'enfant n'ait un an et particulièrement lorsqu'elle travaille plus de 20 heures par semaine) faisait légèrement diminuer les résultats de l'évaluation du langage et du développement cognitif à l'âge de 4 ans, ainsi que ceux du développement cognitif et du rendement scolaire à 7 et 9 ans.^{20,21,24-30} Des profils légèrement différents se dégagent selon la race ou les statuts économiques, pour lesquels les interprétations courantes suggèrent que le retour rapide au travail de la mère peut être bénéfique pour les enfants vivant dans des familles monoparentales ou à faible revenu, et désavantageux pour les enfants dont les mères sont plus éduquées et qui vivent dans des familles composées de deux parents appartenant à la classe moyenne ou supérieure. Cette recherche est limitée par la rareté de l'information disponible sur les services de garde et n'a pas réussi, jusqu'à présent, à prendre en compte une gamme d'autres facteurs importants qui entrent en jeu entre la petite enfance et les périodes ultérieures.

Conclusions et implications

Alors que les politiques sur les congés parentaux et sur les prestations continuent d'évoluer, on s'intéresse de plus en plus à leur impact à court et à long terme sur les femmes, sur les enfants et

sur les familles. La recherche sur les opinions suggère que les parents apprécient d'avoir le choix de prendre des périodes de congé prolongé tout en étant payés pour passer plus de temps avec leur nouveau-né. Les modalités de congé et les prestations financières sont deux aspects importants de ces politiques. Certaines études suggèrent que de plus longs congés permettent à la mère de mieux se rétablir de son accouchement et allouent plus de temps aux mères et à leur nouveau-né pour établir des habitudes régulières adaptées aux besoins et un attachement significatif. Des périodes d'allaitement plus longues pourraient constituer un autre bénéfice pour la santé. Cependant, on dispose désormais de preuves solides démontrant que la longueur du congé en soi (au-delà d'un minimum de quelque quatre mois) n'est pas un déterminant aussi important pour la santé mentale maternelle ou pour les impacts sur le développement de l'enfant que le sont l'ensemble du stress personnel, familial et professionnel, les ressources et le soutien qui entrent en jeu conjointement et qui interagissent pendant le congé. Pris ensemble, ces facteurs affectent la qualité de vie des mères, des pères et des enfants dans une période cruciale. Des recherches additionnelles pourraient fournir un portrait plus clair de cet ensemble de forces en interaction et aider à identifier ce que les milieux de travail et les communautés pourraient faire pour accroître le développement positif d'enfants et de familles en santé à long terme.

Au cours des 10 dernières années, des tendances telles que les augmentations minimales du revenu des jeunes familles, un marché de l'emploi en mouvance et les réformes de l'aide sociale se sont traduites par des pressions économiques sur les parents pour qu'ils participent à la vie active, même lorsque leurs enfants sont très jeunes. Au fur et à mesure que nous améliorons nos connaissances sur l'importance des expériences vécues pendant la jeune enfance, nous insistons sur l'importance de développer rapidement des programmes, des politiques et des services qui répondent mieux aux besoins afin de soutenir tous les parents et de favoriser une intégration plus saine du travail et de la vie de famille. Les politiques de congés maternels, parentaux, et sur les prestations y afférant, ne sont qu'un des composants de l'ensemble des politiques publiques, de celles qui concernent le monde du travail et des politiques de soutien susceptibles d'aider les parents à concilier les exigences conflictuelles du travail et de la vie de famille à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Jusqu'à présent, peu de chercheurs se sont intéressés à ce que les parents font lorsqu'ils sont en congé ou à la façon dont le soutien communautaire pourrait améliorer leur expérience et mieux les préparer à retourner au travail. On a aussi besoin de davantage de recherche sur le soutien en milieu de travail qui permettrait de rendre le retour au travail moins stressant et plus facile pour la famille. Des exemples spécifiques pourraient inclure une flexibilité sur le plan des horaires et une réintégration graduelle au travail, la

promotion de l'allaitement et la prestation de services de garde fiables et de grande qualité. Les ressources communautaires pourraient dispenser une variété de programmes de parentage qui seraient adaptés à divers besoins et préoccupations, incluant l'information et le soutien aux nouveaux parents pour planifier leur retour au travail et pour choisir leur service de garde. De plus, les politiques doivent absolument examiner la nécessité d'étendre la disponibilité des services de garde de grande qualité à des prix abordables (à la fois dans des centres et en milieu familial), afin que les parents aient l'esprit tranquille lorsqu'ils retournent au travail et que les enfants profitent de services de garde stimulants et à l'écoute de leurs besoins lorsqu'ils se font garder par des tiers.

Références

1. Gauthier AH. Historical trends in state support for families in Europe (post 1945). *Children and Youth Services Review* 1999;21(11-12):937-965.
2. *International Labour Conference (87th). Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (revised), 1952, (No. 103), and the Recommendation, 1952, (No. 95)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office; 1999.
3. Kamerman SB. From maternity to parental leave policies: Women's health, employment and child and family well-being. *Journal of the American Medical Womens Association* 2000;55(2):96-99.
4. Kamerman SB. Parental leave policies: An essential ingredient in early childhood education and care policies. Society for Research in Child Development. *Social Policy Report* 2000;14 (2):3-15.
5. Statistics Canada. *Women in Canada 2000: A gender-based statistical report : Target Groups Project*. Ottawa: Statistics Canada, Housing, Family and Social Statistics Division; 2000.
6. Phillips D, Adams G. Child care and our youngest children. *The Future of Children* 2001;11(1):35-51.
7. Waldfogel J. International policies toward parental leave and child care. *The Future of Children* 2001;11(1):99-111.
8. Waldfogel J. *Family and medical leave: Evidence from the 2000 surveys*. New York, NY: Mimeo, Columbia University; 2001.
9. Harvey E. Short-term and long-term effects of early parental employment on children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1999;35(2):445-459.
10. McKim MK, Cramer KM, Stuart B, O'Connor DL. Infant care decisions and attachment security: The Canadian Transition to Child Care Study. *Canadian Journal of Behavioural Science- Revue canadienne des sciences du comportement* 1999;31(2):92-106.
11. Lyness KS, Thompson CA, Francesco AM, Judiesch MK. Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, time of maternity leave and return to work. *Sex Roles* 1999;41(7-8):485-508.
12. Marshall K. Employment after childbirth. *Perspectives on Labour and Income* 1999;11(3):18-25.
13. Hyde JS, Essex MJ, Horton F. Fathers and parental leave: Attitudes and experiences. *Journal of Family Issues* 1993;14(4):616-638.
14. Tulman L, Fawcett J. Factors influencing recovery from childbirth. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*. Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:294-304.

15. Weinraub M, Jaeger J. Timing the return to the workplace: Effects on the developing mother–infant relationship. In: Hyde JS, Essex MJ, eds. *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda* . Philadelphia, PA: Temple University Press; 1991:307-322.
16. Clark R, Hyde JS, Essex MJ, Klein MH. Length of maternity leave and quality of mother-infant interactions. *Child Development* 1997;68(2):364-383.
17. Gjerdingen DK, Chaloner KM. The relationship of women’s postpartum mental health to employment, childbirth, and social support. *Journal of Family Practice* 1994;38(5):465-472.
18. Hyde JS, Klein MH, Essex MJ, Clark R. Maternity leave and women’s mental health. *Psychology of Women Quarterly* 1995;19(2):257-285.
19. Hock E, DeMeis DK. Depression in mothers of infants: The role of maternal employment. *Developmental Psychology* 1990;26(2):285-291.
20. Klein MH, Hyde JS, Essex MJ, Clark R. Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly* 1998;22(2):239-266.
21. Ruhm CJ. Parental leave and child health. *Journal of Health Economics* 2000;19(6):931-960.
22. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. Cambridge MA: National Bureau of Economic Research; 2000. Working Paper 7666.
23. Lindberg LD. Women’s decisions about breastfeeding and maternal employment. *Journal of Marriage and the Family* 1996;58(1):239-251.
24. Baydar N, Brooks-Gunn J. Effects of maternal employment and child-care arrangements on preschoolers’ cognitive and behavioral outcomes: Evidence from the children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Developmental Psychology* 1991;27(6):932-945.
25. Belsky J, Eggebeen D. Early and extensive maternal employment and young children’s socioemotional development: Children of the National Longitudinal Survey of Youth. *Journal of Marriage and the Family* 1991;53(4):1083-1098.
26. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or market? Effects of maternal employment on the intellectual ability of 4-year old children. *Demography* 1989;26(4):545-561.
27. Greenstein TN. Are the “most advantaged” children truly disadvantaged by early maternal employment? Effects on child cognitive outcomes. *Journal of Family Issues* 1995;16(2):149-169.
28. Han WJ, Waldfogel J, Brooks-Gunn J. The effects of early maternal employment on later cognitive and behavioral outcomes. *Journal of Marriage and the Family* 2001;63(2):336-354.
29. Parcel TL, Menaghan EG. Early parental work, family social capital, and early childhood outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.
30. Vandell DL, Ramanan J. Effects of early and recent maternal employment on children from low-income families. *Child Development* 1992;63(4):938-949.

Note:

ª Longitudinal Study of Early Child Care and Youth Development

Politiques de congé maternel, paternel et parental : impacts potentiels sur les enfants et sur leur famille

Sheila B. Kamerman, DSW

Compton Foundation Centennial Professor Columbia University, School of Social Work, États-Unis
Mars 2007, 3e éd. rév.

Introduction et pertinence du sujet

Il y a plus d'un siècle, les politiques relatives à la maternité ont été établies dans le but de protéger la santé physique des femmes qui travaillaient et de leur bébé au moment de la naissance. Depuis les années soixante, ces politiques ont pris de plus en plus d'importance au fur et à mesure de l'augmentation considérable de la participation des femmes au marché du travail, surtout celle des femmes mariées ayant de jeunes enfants. Plus récemment, l'éducation des enfants, les congés parentaux et de paternité ont été développés pour répondre aux besoins des femmes qui travaillent (et aux parents), mais aussi par souci du bien-être de l'enfant. En 1992, l'Union européenne a adopté une directive instaurant un congé payé de 14 semaines et en 1998, une autre directive qui concerne un congé parental de trois mois a été votée.¹⁻³

Les congés après la naissance d'un enfant (et plus récemment, à la suite d'une adoption) avec droit de réintégrer l'emploi sont devenus la norme dans presque toutes les politiques des pays industrialisés et sont rémunérés de diverses façons : allocations de maladie temporaire (invalidité temporaire), prestations de chômage, allocations familiales ou prestations d'assurance distinctes. Les tendances les plus répandues dans les années 80 et 90 se sont traduites par l'instauration de congés parentaux qui s'ajoutaient aux congés de maternité en vigueur en vue d'élargir les politiques sur les congés afin de créer des alternatives concrètes aux services de garde à l'extérieur de la maison et de renforcer l'égalité entre les sexes.

À l'origine, ce ne sont pas les besoins des enfants qui ont motivé l'instauration de politiques sur les congés après la naissance, mais plutôt les besoins des mères. Cependant, dans le cas des politiques de congés parentaux, deux préoccupations entraînent en jeu : le bien-être de l'enfant et l'intérêt de soutenir l'égalité entre les sexes.

Les politiques sur les congés varient d'un pays à l'autre pour ce qui est des critères d'admissibilité, de la durée, des taux de prestations et des modalités de congé. L'Europe est en train d'établir de nouveaux standards : les congés parentaux deviennent la norme et les parents peuvent choisir de remplacer un congé payé avec protection de leur emploi par des services de garde à l'extérieur de la maison. Parmi les nations industrialisées, la politique canadienne de congé d'un an est l'une des plus généreuse quant à sa durée, et l'une des plus parcimonieuse pour ce qui est des taux de prestations. Toutefois, le Canada devance les États-Unis où les congés brefs et non payés constituent la norme.¹⁻⁴

D'un pays à l'autre, les différences en matière de politiques portent essentiellement sur l'importance des objectifs, soit :

1. soutenir le travail de la famille et l'éducation de l'enfant et inciter les femmes à quitter le marché du travail quand les enfants sont très jeunes;
2. faciliter le travail de la mère à l'extérieur de la maison et contribuer à concilier la vie familiale et professionnelle et à promouvoir le bien-être de l'enfant pendant que ses parents travaillent;
3. permettre aux femmes et aux parents de choisir entre les deux options précédentes, selon leurs préférences.

Problèmes et contexte de la recherche

Jusqu'à présent, la recherche dans ce domaine a davantage porté sur les conséquences du congé pour la femme (par exemple, l'emploi de la mère, son salaire à long terme) que sur les impacts pour les employeurs. La documentation scientifique suggère que les politiques n'ont pas eu de conséquences négatives pour les femmes ni pour les employeurs pour ce qui a trait aux congés de brève et de moyenne durée, mais que les conséquences peuvent être négatives pour les femmes qui prennent des congés prolongés (par exemple trois ans), surtout si elles prennent plusieurs congés successifs.^{1,5}

Les congés ont des effets positifs parce qu'ils stimulent des taux de main d'œuvre féminine plus élevés. Plus il y a de femmes qui travaillent, plus les impôts et les revenus gouvernementaux augmentent. Les autres avantages, plus difficiles à quantifier ou à évaluer en termes monétaires, sont les conséquences positives pour les employés qui tentent de concilier la vie professionnelle et la vie de famille.^{1,2,5}

Résultats récents de la recherche

Alors que la recherche sur les impacts des congés sur les enfants est relativement limitée, les conséquences des congés sur la santé de la mère et de l'enfant ont été bien documentées dans plusieurs pays. De plus en plus, le bien-être de l'enfant est considéré comme une composante importante des politiques et garantit une attention accrue de la part des chercheurs. Une étude effectuée par Ruhm et basée sur le poids à la naissance et sur le taux de mortalité infantile a montré que les politiques de congés parentaux rémunérés amélioreraient la santé de l'enfant. Il a découvert que « les congés parentaux avaient des effets positifs sur la santé infantile et qu'ils seraient rentables sur le plan économique. » (p.23)⁶ Selon ce chercheur, la raison la plus probable serait que les congés donnent plus de temps aux parents pour s'investir auprès des jeunes enfants dont ils prennent soin. Des politiques de congé plus généreuses semblent réduire la mortalité infantile et celle des jeunes enfants. « Plus spécifiquement, l'association négative entre la durée du congé et la mortalité post-néonatale est beaucoup plus élevée entre l'âge de un et de cinq ans que celle qu'on observe entre la durée du congé et la mortalité périnatale, les décès néonataux ou l'incidence du faible poids à la naissance. De plus, des données manifestes indiquent que le congé parental serait une façon rentable d'améliorer la santé de l'enfant. »⁶ Enfin, l'existence de ces politiques diminue le besoin de services de garde extérieurs à la maison durant la petite enfance et pour les jeunes enfants, puisque la demande face à de tels services est liée à la durée du congé et à l'adéquation des allocations telles que stipulées dans la politique.

Dans une étude de 18 pays industriellement développés de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), Sakiko Tanaka a évalué les impacts des politiques de congés parentaux sur la santé des enfants.⁷ Son étude porte sur plus de trente ans (1969-2000), et elle confirme et met à jour les travaux antérieurs de Ruhm décrits plus haut. Elle a étudié les répercussions sur la mortalité infantile, le faible poids à la naissance et les vaccinations. Ses découvertes majeures sont que les périodes de congés plus longues sont liées à des réductions de la mortalité infantile alors que les congés non payés ou les absences qui ne garantissent pas la protection de l'emploi au retour du congé n'ont pas d'effet significatif.

Berger, Hill, et Waldfogel, dans leur étude sur le développement des enfants aux États-Unis, ont comparé les enfants dont les mères restaient encore à la maison douze semaines après la naissance (le congé maximum permis selon le *U.S. Family and Medical Leave Act*) à ceux dont les mères étaient retournées plus tôt au travail.⁸⁻⁹ Ils ont découvert que ceux dont les mères étaient retournées travailler avant la douzième semaine avaient de moins bonnes répercussions en ce qui

a trait à certains aspects de la santé et du développement. Ils étaient moins susceptibles de subir des évaluations médicales régulières, d'être allaités, et d'avoir eu tous leurs vaccins avant 18 mois, et si leur mère travaillait à plein temps, ils étaient plus susceptibles d'avoir des problèmes de comportement à quatre ans.

Implications

Les questions-clefs entourant les politiques de congé sont de trois ordres : critères d'admissibilité au congé, durée et taux de prestations. Les politiques qui couvrent environ un an de congé avec droit de réintégrer l'emploi, qui s'adressent aux parents très attachés au marché du travail, qui incluent des allocations s'approchant du plein salaire de l'employé et qui garantissent l'accessibilité à des services de garde externes dès l'âge d'un an, de bonne qualité à un prix abordable semblent recueillir des appuis. On sait maintenant que ce type d'approche améliore le choix et le soutien des parents pour assurer le bien-être de l'enfant.¹

Conclusions

Les congés parentaux sont une dépense budgétaire minime et devraient faire partie intégrante des politiques relatives aux enfants et aux familles, ainsi que de celles relatives à l'éducation et aux soins des jeunes enfants dans tous les pays. Il revient aux chercheurs d'évaluer les impacts des politiques de congé sur les enfants et sur leur développement puisqu'à l'évidence, de nos jours, aucun pays industrialisé ne devrait se passer d'une telle prestation de services.

Références

1. Kamerman SB. Parental leave policies: An essential ingredient in early childhood education and care policies. Society for Research in Child Development. *Social Policy Report* 2000;14(2):3-15.
2. Kamerman SB. From maternity to parental leave policies; women's health, employment, and child and family well-being. *Journal of American Women's Medical Association* 2000;55(2):96-99.
3. Moss P, Deven F, eds. *Parental leave policies: Progress or pitfall?* The Hague, Brussels: NIDI/GBGS Publications; 1999.
4. OECD. *Starting strong: Early childhood education and care*. Paris, France: OECD; 2001.
5. Ruhm CJ. The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. *Quarterly Journal of Economic* 1998;113(1):285-317.
6. Ruhm CJ. *Parental leave and child health*. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research; 1998. Working paper W6554.
7. Tanaka S. Parental leave and child health across OECD countries. *Economic Journal* 2005;115(501): F7-F28.
8. Waldfogel J. Public policy and child outcomes: New evidence on parental leave and child health; May 12-13, 2005; En traitement.

9. Berger L, Hill J, Waldfogel J. Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US. *Economic Journal* 2005;115(501): F29-F47.

Politiques sur les congés parentaux : commentaires sur Lero, Kamerman et Ruhm

Tiffany M. Field, Ph.D.

Touch Research Institutes, University of Miami School of Medicine, États-Unis

Mars 2007, 2e éd.

Introduction

Les commentaires de Lero, de Kamerman et de Ruhm dans le domaine des politiques de congé parental ont fait l'objet de nombreuses publications. Cependant, tel que Lero l'a mentionné dans sa recension des écrits : « Il existe relativement peu d'études qui s'intéressent à ces questions et les résultats ne sont ni cohérents ni généralisables à l'extérieur des États-Unis, où les congés parentaux et de maternité, les soins de santé et les politiques relatives à la garde des enfants sont atypiques comparés au reste des nations industrialisées. » Dès 1991,¹ plus de 100 pays, incluant pratiquement toutes les nations industrialisées, disposaient de politiques sur les congés parentaux. Selon Kamerman, le Canada s'est doté d'une des politiques les plus généreuses, avec un congé parental d'un an rémunéré. En comparaison, L'Union européenne a rendu obligatoire un congé de maternité plus court de 14 semaines rémunérées. Les États-Unis accordent un congé de maternité bref, non rémunéré. Il est surprenant de constater que la recherche sur les politiques concernant les congés parentaux provient principalement des États-Unis, ce qui conduit plusieurs auteurs comme Kamerman à nuancer leurs commentaires lorsqu'ils traitent des impacts « potentiels » des politiques sur les congés. En conséquence, nous devons garder présent à l'esprit le fait que ces auteurs disposaient d'un ensemble de données très limitées pour compléter leur recension des écrits.

Recherche et conclusions

Kamerman commente l'étude de Ruhm,² qui suggère que les politiques de congé parental améliorent la santé de l'enfant (en ce qui a trait au poids à la naissance et à la mortalité infantile ou de l'enfant) et que les congés payés diminuent le besoin de services de garde pour les petits enfants et pour les trottineurs à l'extérieur de la maison. Elle fait aussi remarquer qu'il peut y avoir « des conséquences négatives pour les femmes qui prennent des congés étendus (par exemple, 3 ans), particulièrement si elles prennent plusieurs congés séquentiels. » L'étude de

Ruhm se basait sur des données européennes, avec des résultats positifs escomptés.

La recension de Ruhm expose les effets négatifs du retour précoce au travail rémunéré de la mère tel que mentionné dans de nombreuses études américaines. Les études considérées démontrent invariablement que non seulement l'emploi maternel pendant la première année de l'enfant produit des résultats négatifs, mais que dans certains cas, il neutralise tous les avantages obtenus pendant le travail maternel pendant les 2^e et 3^e années de la vie de l'enfant. Les articles recensés par Ruhm et qui soutiennent cette affirmation ne sont pas encore publiés.³⁻⁵ Plusieurs autres études qui ont exploré les effets de l'absence maternelle sur les relations sociales et émotionnelles (comme celles de Belsky⁶ citées dans le commentaire de Ruhm) ont été largement réfutées par une étude très complète du National Institute of Child Health and Human Development (NICHD)⁷. Cette étude démontrait que les enfants qui reçoivent des soins précoces présentent un développement émotionnel et cognitif normal. Ainsi, l'affirmation de Ruhm selon laquelle « l'emploi maternel pendant la première année de vie d'un enfant semble affecter négativement les résultats des tests cognitifs subséquents et est associé à une augmentation des problèmes comportementaux » a été réfutée. De plus, Ruhm postule qu'une diminution de la fréquence et de la durée de l'allaitement maternel peut servir d'intermédiaire pour les effets négatifs associés au travail pendant la première année de vie de l'enfant. Cependant, sa théorie (basée sur des références entre 1989 et 1994)⁸⁻¹⁰ néglige l'expansion de l'industrie des tire-lait et la fréquence croissante de l'allaitement maternel chez les femmes qui travaillent. Cette tendance suggère que les enfants ne sont pas privés du lait de leur mère.

Le commentaire de Lero souligne la nature hautement individuelle des effets de l'emploi maternel et des congés maternels sur l'enfant. Elle cite la Wisconsin Maternity Leave and Health Study, qui ne montrait aucune différence entre les femmes au foyer, les employées à temps partiel ou à temps plein en ce qui concerne les mesures de santé mentale qui incluent la dépression, l'anxiété, l'estime de soi et la durée du congé. Elle en conclut que la durée du congé en soi ne contribue pas significativement à la santé mentale de la mère. En fait, comme le signale Lero, plusieurs chercheurs ont rapporté que la dépression était plus élevée chez les mères qui désiraient retourner au travail, mais qui prenaient des congés plus longs que souhaités ou qui choisissaient de rester à la maison pour d'autres raisons.¹¹⁻¹³ En conséquence remarque Lero, il semble que la satisfaction de la mère à propos de son rôle d'épouse et le soutien social dont bénéficie ce rôle pourrait faire partie des considérations prépondérantes dans les interactions mère-nourrisson et constituer des facteurs médiateurs quant à l'emploi maternel et aux résultats sur le

développement de l'enfant.

Le commentaire de Lero souligne l'importance d'effectuer des recherches sur les congés là où les options sont disponibles et optimales, comme au Canada ou dans les pays européens. De plus, les seules comparaisons vraiment valables sont celles entre les mères qui choisissent de rester à la maison pendant de longues périodes de congé rémunéré et celles qui préfèrent retourner au travail et envoyer leurs enfants dans des services de garde de qualité à coût abordable. Enfin, la recherche sur les congés maternels doit au moins être interprétée et commentée dans le contexte des meilleures alternatives, incluant la recherche sur les services de garde de haute qualité et abordables.

Implications pour le développement et les politiques

Les commentaires de Lero, de Kamerman et de Ruhm suggèrent des implications louables pour les politiques sur le congé maternel. Kamerman suggère que le concept d'une année de congé rémunéré qui équivaut presque à une substitution complète du revenu et à une place dans des services de garde abordables et de qualité semble gagner l'approbation générale. Mais en réalité, à l'exception de la France et de la Suède, les femmes n'ont pas de choix optimal. Ruhm prétend que la première année de la vie est suffisamment importante pour justifier les politiques de longs congés qui sont disponibles en Europe, mais pas encore aux États-Unis. Il suggère de plus que le développement de l'enfant a constitué une préoccupation passagère et que la science a largement « ignoré les compensations que les différentes politiques peuvent entraîner. » Le mot compensation est un mot clef aux États-Unis alors que les plus grandes autorités en matière de développement de l'enfant soutiennent souvent les congés maternels *au détriment* de la prestation de services de garde plus optimaux. Pour sa part, Lero souligne que l'on a besoin de plus de recherche sur le soutien en milieu de travail, comme une plus grande flexibilité d'horaire, l'accès à l'allaitement maternel et des services de garde de haute qualité.

Je suis d'accord avec les recommandations faites par ces auteurs et je recommande aussi que les employeurs fournissent un système de bons respectant l'égalité des chances, par lequel les employés auraient le choix entre des crédits de congé sous forme de congé maternel, de service de garde pour les enfants, de participation à des centres de conditionnement, de congés pour prendre soin des personnes âgées ou d'avantages médicaux supplémentaires. Les employeurs aux États-Unis sont incohérents en matière de pratiques de congés en fournissant des prestations de congés à certains employés et pas à d'autres. Dans le système style cafétéria que je propose,

les employés pourraient choisir d'utiliser leurs bons pour retourner à l'école, pour obtenir une formation supplémentaire ou un congé avec des compensations approximativement égales à celles du congé de maternité. Comme les habiletés de base de communication chez les jeunes enfants se développent entre les 3^e et 5^e mois et compte tenu des nouvelles données en faveur de services de garde de qualité pour le développement de l'enfant, une durée de congé similaire pour les employés qui ont de l'ancienneté semble raisonnable. On devrait minimalement offrir des instruments permettant d'éviter les taxes aux personnes qui souhaitent investir dans les services de garde, et de tels programmes devraient être exempts de taxes. Les fonds fédéraux pourraient être dépensés de façon profitable en étudiant les pays où les congés maternels et les choix en terme de services de garde sont disponibles afin que les divers bienfaits des environnements de garde à la maison et à l'extérieur puissent être évalués pour avantager autant les parents que les enfants.

Références

1. Kamerman SB. Child Care Policies and Programs: An International Overview. *Journal of Social Issues* 1991;47(2):179-196.
2. Ruhm, CJ. *Parental Leave and Child Health*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research; 1998. Working Paper W6554.
3. James-Burdumy, S. *The Effect of Maternal Labor Force Participation on Child Educational Attainment*. [mimeo] Princeton, New Jersey: Mathematica Policy Research, Inc; December 1999.
4. Neidell, MJ. *Early Parental Time Investments in Children's Human Capital Development: Effects of Time in the First Year on Cognitive and Non-cognitive Outcomes*. [mimeo] Los Angeles, CA: University of California at Los Angeles; August 2000.
5. Ruhm CJ. *Parental Employment and Child Cognitive Development*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research; April 2000. Working Paper No. 7666.
6. Belsky J. The 'Effects' of Infant Day Care Reconsidered. *Early Childhood Research Quarterly* 1988;3(3):235-272.
7. Friedman S. Overview of the NICHD study of Early Child Care and the Public Release Data Set. Communication présentée au: Symposium of the Society for Child Development; 19-22 avril 2001; Minneapolis, Minn.
8. Desai S, Chase-Lansdale PL, Michael RT. Mother or Market? Effects of Maternal Employment on the Intellectual Ability of 4-Year Old Children. *Demography* 1989;26(4):545-561.
9. Blau FD, Grossberg AJ. Maternal Labor Supply and Children's Cognitive Development. *Review of Economics and Statistics* 1992;74(3):474-481.
10. Parcel TL, Menaghan EG. Early Parental Work, Family Social Capital, and Early Childhood Outcomes. *American Journal of Sociology* 1994;99(4):972-1009.
11. Hock E, DeMeis DK. Depression in mothers of infants: The role of maternal employment. *Developmental Psychology* 1990;26(2):285-291.
12. Klein MH, Hyde JS, Essex MJ, Clark R. Maternity leave, role quality, work involvement, and mental health one year after delivery. *Psychology of Women Quarterly* 1998;22(2):239-266.
13. McKim MK, Cramer KM, Stuart B, O'Connor DL. Infant care decisions and attachment security: The Canadian Transition to Child Care Study. *Canadian Journal of Behavioural Science- Revue canadienne des sciences du comportement*

1999;31(2):92-106.

Les congés parentaux : une question complexe. Commentaires sur Ruhm, Lero et Kamerman

Linda Duxbury, Ph.D.

Carleton University, Canada

Mars 2007, 2e éd.

Introduction

Les articles de Ruhm, de Lero et de Kamerman traitent des effets des congés maternels et parentaux sur les enfants et sur leurs familles. Les auteurs soulignent ce que l'on sait à ce jour, suggèrent le type de recherche nécessaire et présentent des recommandations sur la façon de développer des politiques dans ce domaine.

Recherche et conclusions

Les trois auteurs parviennent à des conclusions similaires dans leurs articles :

- Les congés parentaux sont un compromis important destiné à augmenter les capacités des familles à équilibrer les besoins du travail et du foyer. —Ruhm
- Les congés parentaux représentent une modeste proportion du budget. Pour tous les pays, ils forment une partie essentielle des politiques sur les enfants et sur la famille et constituent une composante primordiale des politiques sur les soins et sur l'éducation des jeunes enfants. —Kamerman
- Les congés de paternité et les prestations font parfois partie des politiques familiales qui protègent la santé de l'enfant et de la mère, parfois des politiques d'emploi qui promeuvent l'égalité des sexes et qui respectent les droits des travailleurs de combiner les responsabilités professionnelles et familiales, et sont parfois considérées comme un élément essentiel des politiques d'éducation et de soins aux jeunes enfants. —Lero

Pour que les déclarations ci-dessus soient vraies, cependant, les hommes et les femmes devraient être aussi susceptibles les uns que les autres d'avoir recours à ces politiques (sinon, nous étudierions les congés de maternité), et aucune conséquence négative relative à l'emploi n'y serait associée (les conséquences négatives reliées à l'emploi sous-entendent un manque d'équilibre). Malheureusement, la recension des écrits traitant de la recherche dans le domaine

des affaires indique qu'aucune de ces hypothèses n'est vraie.

Est-ce que les hommes et les femmes sont susceptibles d'avoir recours aux congés parentaux de façon égale? Bien qu'il existe peu de recherche sur les congés de paternité, la réponse à cette question semble être un « non » retentissant! Très peu d'hommes semblent prendre des congés de paternité. Au lieu de cela, ils prennent quelques jours de vacances ou d'autres jours de congés personnels payés (ce que Peck appelle un « congé de paternité officieux ») à la naissance de leurs enfants.¹

De plus, de nombreuses preuves empiriques montrent que les femmes qui prennent un congé parental ou de maternité subissent des conséquences négatives au travail. Dans une étude très récente, Budig et England² rapportent une pénalité salariale d'environ 7 % par enfant chez les jeunes femmes américaines.

Une étude récente effectuée par Statistique Canada³ indique que la maternité est aussi associée à un écart salarial au Canada. À partir des données de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* effectuée en 1998, Drolet a déterminé que les mères qui enfantaient plus tard dans la vie gagnaient 6 % de plus que celles qui avaient eu leurs enfants tôt. Bien que l'on ait observé cet écart salarial chez les femmes de tout âge, l'incidence est plus élevée chez les jeunes femmes canadiennes. Drolet remarque aussi que les écarts salariaux sont plus grands en fonction du moment où les femmes ont des enfants qu'en fonction de celui où elles se marient. D'une part, les mères qui retardent leur grossesse obtiennent un taux horaire moyen de 17,1 % supérieur à celles qui choisissent d'avoir des enfants plus tôt. D'autre part, les femmes qui retardent leur mariage gagnent 7,8 % de plus que celles qui se marient tôt. Andrew *et al.*⁴ ont rapporté des résultats similaires : ils ont trouvé une relation inverse entre le succès professionnel des femmes et le nombre d'enfants qu'elles choisissent d'avoir.

Les recherches récentes soutiennent l'hypothèse selon laquelle la cohorte des femmes qui sont au début de la période où elles pourraient enfanter démontre un manque d'enthousiasme marqué vis-à-vis de la maternité. Cette conclusion s'appuie sur une recherche récente qui a relevé qu'une propension croissante de femmes professionnelles ne voulaient pas d'enfant ou souhaitaient retarder leur maternité.³⁻⁵ Les données publiées en 2002 par Statistique Canada indiquent que le taux de fécondité total au Canada a diminué de façon importante au cours des dernières décennies. De 1979 à 1999, la fécondité des Canadiennes âgées entre 20 et 24 ans a baissé de presque 40 % alors que la fécondité de celles qui ont entre 25 et 29 ans a diminué d'environ 25 %.

En 1999, le taux de fécondité atteignait le taux record de 1,52 enfant par femme. Drolet remarque aussi que « les tendances actuelles en ce qui a trait au mariage et aux modèles de fécondité suggèrent que les jeunes femmes canadiennes retardent la fondation d'une famille et se concentrent sur le développement de leur carrière. »³

La théorie du capital humain⁶ peut être utilisée pour expliquer pourquoi la maternité devient moins attirante pour les femmes qui occupent des postes professionnels ou de gestion. Selon cette théorie, les gens investissent dans l'acquisition de formation ou d'expériences pour améliorer leurs revenus ou pour obtenir de meilleurs salaires. Plus l'investissement de l'employé est grand, plus le coût potentiel d'un retrait du marché du travail est élevé, et donc moins l'employé aura tendance à se retirer du marché.¹ Toujours selon la théorie du capital humain, les femmes qui investissent le plus dans leur carrière (c'est à dire qui ont plus d'éducation, plus d'expérience professionnelle et plus d'ancienneté) seraient moins susceptibles d'avoir des enfants si elles pensent que le fait de prendre un congé de maternité risque de réduire leur capital humain.⁷

Ce phénomène n'est pas nouveau. Dans une recherche historique, Goldin⁸ s'est penché sur la relation entre la carrière, le mariage et les enfants en retraçant le taux de participation au marché du travail de cinq cohortes de femmes américaines diplômées du secondaire au cours du siècle dernier. Cette étude a conclu que le fait de combiner la carrière et la famille a toujours représenté une tâche décourageante pour les femmes et qu'au cours du siècle dernier, une proportion considérable de femmes diplômées au niveau collégial ont résolu la question des exigences conflictuelles entre la carrière et la famille en décidant de ne pas avoir d'enfants.

Une recherche récente effectuée par Sylvia Ann Hewlett⁹ a aussi exploré cette question. La recherche de Hewlett a porté sur deux cohortes de femmes professionnelles de deux tranches d'âge : la génération avancée âgée entre 42 et 55 ans et la génération plus jeune âgée entre 28 et 40 ans. Selon son étude, 33 % des femmes qui ont un haut niveau de réalisations (dans la cohorte des plus jeunes, ce niveau est défini ainsi : celles qui gagnent un minimum de 55 000 \$ par an, et dans la cohorte des femmes plus âgées, un minimum de 65 000 \$ par an) n'avaient pas d'enfant à l'âge de 40 ans. La moitié de celles qui appartenaient au groupe des réalisations extrêmement élevées (les femmes qui gagnaient 100 000 \$ par an), n'avaient pas d'enfants. Hewlett a conclu son étude en soulignant qu'il y avait une corrélation négative entre le succès professionnel et la probabilité d'avoir une famille avec enfants. Dans l'ensemble, toute cette documentation suggère que les décideurs politiques doivent envisager la question sous un angle

plus large que celui des congés parentaux et de maternité s'ils souhaitent faciliter la tâche des professionnelles qui veulent un enfant.

La recherche dans le domaine des congés parentaux et de maternité est également limitée par le fait que la question des problématiques associées aux cycles professionnels des femmes est souvent traitée indépendamment (ou comme étant non pertinente) des cycles de vie (c'est à dire à quel moment avoir des enfants ou combien de temps rester à la maison avec un enfant).

Malheureusement, ces deux éléments ne sont pas indépendants. Les meilleures années pour avoir des enfants coïncident avec celles du développement et de la progression de carrière. Hewlett illustre cette situation inextricable par une excellente citation de l'économiste Lester Thurow :

Les années entre 25 et 35 ans sont fondamentales pour établir une brillante carrière. Ce sont les années pendant lesquelles les efforts professionnels sont les plus payants. Ce sont aussi des années importantes pour constituer une famille. Les femmes qui quittent le marché du travail pendant ces années (c'est à dire qui prennent des congés parentaux ou de maternité) peuvent constater qu'elles ne combleront jamais leur retard.¹⁰

L'impact de la carrière des femmes sur leur ambivalence par rapport au fait d'avoir des enfants peut être attribué à un changement des attentes envers la carrière, changement qui a conduit plusieurs femmes à instaurer des modèles de carrière similaires à ceux de leurs pairs masculins.¹¹ Les années au cours desquelles on développe sa carrière et son avancement professionnel sont souvent caractérisées par des exigences intenses au travail, de longues heures et des déplacements difficiles reliés à l'emploi. Ces exigences professionnelles sont incompatibles avec la tâche de porter un enfant et de l'élever. Étant donné que le fait d'avoir des enfants tardivement permet aux femmes d'avoir un meilleur cheminement de carrière, tant sur le plan du salaire que de la permanence, beaucoup d'entre elles semblent retarder la fondation de la famille. Ces retards se traduisent souvent par de plus petites familles ou par l'absence d'enfants.

Conclusions

Que savons-nous des impacts des congés parentaux sur les problèmes des enfants et des familles? Si l'on se base sur ces articles, on semble savoir peu de choses. Les auteurs relèvent un certain nombre de problèmes concernant la recherche dans ce domaine, problèmes qui nous empêchent de tirer des conclusions significatives à propos des effets des politiques de congés parentaux sur les enfants et sur les parents. Les carences relevées par les auteurs incluent le manque de recherche sur une gamme de facteurs importants qui peuvent intervenir entre

l'enfance et les périodes subséquentes de la vie, incluant la structure du ménage et la disponibilité de services de garde de haute qualité, des résultats incohérents et des tailles d'effets relativement limitées. Ils font aussi remarquer que les mécanismes qui permettent aux parents de s'investir dans les soins dispensés aux enfants et qui peuvent conduire à de meilleurs résultats sont inconnus à ce jour. Ruhm souligne qu'il est difficile de déterminer comment le recours au congé parental affecte les enfants, puisque les mères qui prennent des congés quand les enfants sont jeunes sont probablement différentes de celles qui n'en prennent pas. Ces limites indiquent qu'on devrait être extrêmement prudents lorsqu'on applique la recherche disponible. Au lieu de cela, cette documentation laisse au lecteur l'impression regrettable que l'emploi maternel a un impact négatif sur les enfants.

Implications

Les trois auteurs examinent les politiques de congé parental et de maternité. Cependant, la majeure partie de la recherche dans ce domaine est centrée sur les impacts des *mères* qui choisissent de travailler plutôt que de rester à la maison avec leurs jeunes enfants pendant les quelques premières années, ou encore sur l'impact des mères qui choisissent de prendre un congé de maternité. Le simple fait de qualifier cette politique de congé « parental » n'a pas modifié la façon dont elle est considérée. Elle demeure en grande partie une politique destinée aux femmes. Comme le font remarquer Budig et England :

Bien que les avantages des soins maternels soient largement répandus – aux employeurs, aux voisins, aux amis, aux époux et aux enfants des adultes qui reçoivent ces soins – ce sont les mères qui subissent de façon disproportionnée les coûts de l'éducation des enfants.²

Il faut absolument réconcilier les besoins de la société (c'est à dire la croissance de la population et le développement des enfants) avec les besoins des professionnelles (soit les besoins de leur carrière et le choix d'avoir des enfants). En effet, les chercheurs doivent pousser plus loin leur analyse des congés maternels et paternels parce que les changements de politiques ne dicteront pas à elles seules un changement culturel.

Selon moi, la recherche actuelle et les politiques centrées sur les *congés parentaux* offrent une solution simple à ce que les trois auteurs (particulièrement Lero) qualifient de problème complexe. Les congés parentaux ne constituent qu'une des composantes d'un ensemble de politiques et de mécanismes de soutien qui doivent être développés afin d'aider les parents à

équilibrer les exigences contradictoires du travail et de la famille. Afin d'aborder ce problème de façon significative, nous devons nous pencher sur la façon de réduire le fardeau financier des femmes qui portent et qui élèvent des enfants. Ainsi, nous ne devrions pas limiter pas nos considérations aux politiques sociétales comme les congés parentaux et de maternité. Nous devrions plutôt nous pencher sur la façon dont les emplois sont structurés et comment les employés sont rémunérés (par exemple, la rémunération est actuellement reliée aux années d'expérience, à l'ancienneté et à la capacité de travailler pendant de longues heures). Il serait aussi utile d'étudier la question des politiques d'impôts et de taxes (par exemple, de quelle façon peut-on encourager les pères autant que les mères à prendre des congés parentaux?).

Les autres domaines (tels que relevés par les auteurs) pour lesquels des études supplémentaires seraient intéressantes sont les suivants :

- Pourquoi les femmes retournent-elles travailler tôt?
- Pourquoi les hommes ne prennent-ils pas de congés parentaux?
- Qu'est-ce qui détermine la durée du congé de maternité que la mère va prendre?
- Qu'est-ce qui détermine la durée du congé de paternité que le père va prendre?
- Qu'est-ce qui peut être fait pour normaliser les congés à la fois pour les mères et pour les pères?
- Pourquoi les femmes décident-elles de ne pas avoir d'enfants ou d'en avoir moins?
- Que peuvent faire les organisations pour aider les parents qui travaillent à être efficaces à la fois à la maison et au travail? Que peuvent faire les gouvernements?

C'est seulement après avoir trouvé des réponses à ces questions que nous pourrions développer des politiques et des services qui viennent en aide aux bénéficiaires auxquels ils sont destinés.

Références

1. Lyness KS, Judiesch MK. Are female managers quitters? The relationships of gender, promotions, and family leaves of absence to voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology* 2001;86(6):1167-1178.
2. Budig MJ, England P. The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review* 2001;66(2):204-225.
3. Drolet M. *Wives, mothers and wages: does timing matter?* Ottawa, Ontario: Analytical Studies, Statistics Canada; 2002.
4. Andrew C, Coderre C, Denis A. A women in management: The Canadian experience. In: Adler NJ, Izraeli DN, eds. *Competitive frontiers: Women managers in a global economy*. Cambridge, Mass: Blackwell Publishers; 1994:377-387.

5. Hajnal VJ. Can I do a good job of both family and work? Decisions regarding offspring. In: Reynold C, Young B, eds. *Women and leadership in Canadian education*. Calgary, Alberta: Detselig Enterprises Ltd; 1995:145-155.
6. Blau FD, Ferber MA, Winkler AE. *The economics of women, men, and work*. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 1998.
7. Lehrer EL. The impact of children on married women's labor supply: black-white differentials revisited. *Journal of Human Resources* 1992;27(3):422-444.
8. Goldin CD. *Understanding the gender gap: an economic history of American women*. New York, NY: Oxford University Press; 1990.
9. Hewlett SA. *Creating a life: professional women and the quest for children*. New York, NY: Talk Miramax Books; 2002.
10. Thurow LC. 63 cents to the dollar: the earnings gap doesn't go away. *Working Mothers* 1984;October:42.
11. Faux M. *Childless by choice: choosing childlessness in the eighties*. Garden City, NY: Anchor Press/Doubleday; 1984.