

CONGÉS PARENTAUX

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 liés 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 liés 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