

Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi

Rapport final

*Évaluation de programme
Politique stratégique et planification
Ressources humaines et Développement des compétences Canada*

Janvier 2005

**SP-AH-674-01-05F
(also available in English)**

Papier

ISBN : 0-662-79908-9

N° de cat. : HS28-25/2005F

PDF

ISBN : 0-662-79909-7

N° de cat. : HS28-25/2005F - PDF

HTML

ISBN : 0-662-79910-0

N° de cat. : HS28-25/2005F - HTML

Table des matières

Sommaire	i
Réponse de la Direction	xi
1. Introduction.....	1
2. Aperçu des prestations	3
2.1 Principales caractéristiques.....	3
2.2 Bonification des prestations parentales.....	5
2.3 Objectifs.....	6
2.3.1 Favoriser le développement de l'enfant.....	7
2.3.2 Concilier les exigences du travail et les besoins des très jeunes enfants ..	7
2.3.3 Investir à court terme pour réaliser des économies à long terme.....	7
2.3.4 Utiliser l'assurance-emploi à titre d'outil efficace.....	8
2.3.5 Favoriser l'égalité entre les sexes	8
2.3.6 Permettre aux entreprises de conserver leurs employés performants et expérimentés	8
2.4 Contexte : nouvel environnement pour les politiques et les programmes familiaux	9
3. Questions et approche en matière d'évaluation	11
3.1 Questions d'évaluation.....	11
3.2 Méthodes d'évaluation.....	12
3.2.1 Groupe d'experts.....	12
3.2.2 Étude documentaire	12
3.2.3 Données administratives du programme.....	13
3.2.4 Enquêtes auprès des participants	13
3.2.5 Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.....	15
3.2.6 Enquête auprès des employeurs	16
3.2.7 Points forts et limites	17
4. Participants au programme	19
4.1 Admissibilité aux prestations.....	19
4.2 Participation des travailleurs admissibles	23
4.2.1 Comparaison entre les participants et les non-participants admissibles ..	24
4.2.2 Facteurs favorisant la participation.....	30

4.3	Comparaison des participants avant et après les améliorations au programme...	31
4.3.1	Caractéristiques au moment de l'enquête	32
4.3.2	Profil par rapport au marché du travail	32
4.4	Utilisation des prestations de maladie.....	32
4.5	Réception du supplément familial	33
5.	Répercussions sur les prestataires.....	35
5.1	Durée du congé	35
5.1.1	Définition de congé.....	36
5.1.2	Analyse	37
5.1.3	Congé payé.....	38
5.1.4	Congé non payé.....	41
5.1.5	Congé non payé après la période de prestations	44
5.1.6	Congé complet	46
5.2	Situation financière de la famille	51
5.2.1	Montant des prestations reçues pendant le congé	51
5.2.2	Rapport entre les prestations et le revenu familial.....	52
5.2.3	Emploi rémunéré pendant le congé.....	53
5.2.4	Activités liées au travail ou formation pendant le congé	54
5.2.5	Adaptation à la perte de salaire	55
5.2.6	Réception de prestations de maladie.....	56
5.3	Retour au travail.....	56
5.3.1	Même employeur ou employeur différent	57
5.3.2	Travail à temps plein ou à temps partiel	58
5.3.3	Nombre d'heures de travail par semaine	59
5.3.4	Salaire hebdomadaire.....	60
5.3.5	Changement par rapport au salaire d'avant le congé	61
5.3.6	Stress après le retour au travail	61
5.4	Opinions des clients au sujet des modifications au programme	62
6.	Répercussions sur les familles et les enfants.....	65
6.1	Santé de la mère et de l'enfant et bien-être de la famille.....	66
6.1.1	Santé de la mère à l'accouchement et après l'accouchement	67
6.1.2	Santé des enfants après la naissance et au moment de l'enquête.....	67
6.1.3	Allaitement et durée.....	68
6.1.4	Opinions des mères au sujet des effets de leur congé sur leur santé et sur celle de leur enfant.....	71
6.2	Activités et expérience des parents pendant le congé.....	73
6.2.1	Stress des parents pendant leur congé.....	73
6.2.2	Élargissement des réseaux sociaux et participation à des programmes communautaires	75
6.2.3	Sélection d'un arrangement en matière de garde d'enfants	77

6.3	Satisfaction générale des parents	78
6.4	État de préparation au retour au travail après le congé.....	80
6.5	Répercussions sur les relations parent-enfant.....	80
6.6	Partage du congé et des prestations	84
6.6.1	Temps passé ensemble : tendances générales.....	85
6.6.2	Absence du travail des conjoints ou partenaires travailleurs autonomes	86
6.6.3	Temps passé à la maison pour d'autres raisons.....	86
6.6.4	Absence du travail des conjoints ou partenaires employés.....	87
6.6.5	Différences quant au genre de congé pris par les conjoints ou les partenaires.....	90
6.6.6	Partage des prestations.....	91
6.6.7	Différences régionales quant au congé et au partage des prestations.....	92
7.	Répercussions sur les employeurs	95
7.1	Expérience des répondants quant aux prestations parentales	95
7.2	Opinion des employeurs au sujet des modifications.....	99
7.2.1	Opinion au sujet des modifications au programme.....	99
7.2.2	Répercussions de l'expérience du programme sur l'opinion des employeurs.....	100
8.	Conception du programme	103
8.1	Liens entre la conception et les objectifs du programme.....	103
8.1.1	Favoriser le développement de l'enfant.....	104
8.1.2	Concilier les rôles de parent et de membre de la population active.....	105
8.1.3	Encourager un niveau de participation élevé	105
8.2	Nouvelles approches.....	106
9.	Principales constatations.....	107
10.	Bibliographie	113
Annexe A	Méthode utilisée pour repérer les cas de réception de prestations dans les données de l'EDTR.....	115

Liste des tableaux

Tableau 1	Comparaison des caractéristiques du programme avant et après les modifications entrées en vigueur le 31 décembre 2000.....	6
Tableau 2	Admissibilité aux prestations de maternité ou de prestations parentales et réception de ces prestations.....	13
Tableau 3	Nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental, selon la dernière semaine de travail	20
Tableau 4	Nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental, pour les travailleurs ayant accumulé moins de 600 heures de travail assurable, selon la dernière semaine de travail	21
Tableau 5	Nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental, pour les travailleurs ayant accumulé de 600 à 699 heures de travail assurable, selon la dernière semaine de travail	22
Tableau 6	Nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental, pour les travailleurs ayant accumulé 700 heures de travail assurable ou plus, selon la dernière semaine de travail	23
Tableau 7	Participation des travailleurs admissibles, selon le genre.....	25
Tableau 8	Participation des travailleurs admissibles, selon le statut matrimonial.....	25
Tableau 9	Participation des travailleurs admissibles, selon l'âge.....	26
Tableau 10	Participation des travailleurs admissibles, selon la province.....	26
Tableau 11	Participation des travailleurs admissibles, selon le nombre d'enfants.....	27
Tableau 12	Participation des travailleurs admissibles, selon le revenu familial	28
Tableau 13	Participation des travailleurs admissibles, selon la durée de l'emploi.....	28
Tableau 14	Participation des travailleurs admissibles, selon l'emploi	29
Tableau 15	Participation des travailleurs admissibles, selon le niveau de scolarisation	30
Tableau 16	Montant moyen des prestations de maladie hebdomadaires, selon les prestataires	33
Tableau 17	Durée du congé payé, selon le programme	38
Tableau 18	Fonctions de survie pour la durée du congé payé, dans le cas de l'ensemble des participants, selon le programme	39
Tableau 19	Fonctions de survie pour la durée du congé payé, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme.....	40
Tableau 20	Durée du congé non payé, selon le programme	42
Tableau 21	Fonctions de survie pour la durée du congé non payé, dans le cas de l'ensemble des participants, selon le programme	42

Tableau 22	Fonctions de survie pour la durée du congé non payé, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme.....	43
Tableau 23	Durée du congé non payé après la période de prestations parentales, selon le programme.....	44
Tableau 24	Fonctions de survie pour le congé non payé après la période de prestations parentales, dans le cas de tous les participants, selon le programme.....	45
Tableau 25	Fonctions de survie pour le congé non payé après la période de prestations parentales, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme.....	46
Tableau 26	Durée du congé complet (tronquée à la date de l'enquête), selon le programme.....	47
Tableau 27	Fonctions de survie pour la durée du congé complet, dans le cas de tous les participants, selon le programme.....	48
Tableau 28	Fonctions de survie pour la durée du congé complet, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme	49
Tableau 29	Montant moyen des prestations hebdomadaires reçues, selon le programme.....	52
Tableau 30	Rapport entre le montant des prestations parentales et le revenu familial, selon le programme.....	52
Tableau 31	Activités liées à la carrière pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon.....	54
Tableau 32	Moyens utilisés pour s'adapter à la baisse de revenu, selon le programme et le groupe-échantillon.....	55
Tableau 33	Pourcentage de participants retournés au travail, selon la semaine	57
Tableau 34	Pourcentage de travailleurs retournés auprès du même employeur, selon la semaine	58
Tableau 35	Pourcentage de participants retournés travailler à temps plein, selon la semaine	59
Tableau 36	Heures de travail par semaine, selon le programme	60
Tableau 37	Salaire hebdomadaire, selon le programme	60
Tableau 38	Changement dans le salaire hebdomadaire par rapport à l'emploi d'avant le congé, selon le programme	61
Tableau 39	Niveau de stress lié au retour au travail, selon le programme	62
Tableau 40	Points forts du programme.....	62
Tableau 41	Points faibles du programme	63
Tableau 42	Suggestions d'amélioration.....	64

Tableau 43	Évaluation par les parents de la santé de leur enfant après la naissance et au moment de l’entrevue.....	68
Tableau 44	Tendances relatives à l’allaitement, selon le programme	70
Tableau 45	Durée de l’allaitement selon la durée du congé et le programme.....	70
Tableau 46	Opinions des mères au sujet des effets de leur congé sur leur santé et sur celle de leur enfant, selon le programme	72
Tableau 47	Santé physique et santé mentale de la mère comme facteurs influant sur la réponse de l’évaluation de la mère à la question de savoir si le congé lui a laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l’accouchement, selon le programme	73
Tableau 48	Évaluation du niveau de stress subi pendant le congé et la période de prestations, selon le programme.....	74
Tableau 49	Sources de stress parental pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon.....	75
Tableau 50	Constitution de réseaux et participation à des programmes communautaires pendant le congé par les mères, selon le programme	76
Tableau 51	Participation des mères à des programmes communautaires selon la durée du congé et le programme.....	76
Tableau 52	Capacité de prendre des arrangements en matière de garde d’enfants pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon.....	77
Tableau 53	Difficulté de trouver un service de garde, selon le programme.....	78
Tableau 54	Satisfaction à l’égard du congé, selon le programme	79
Tableau 55	Satisfaction à l’égard du congé, selon le programme et le groupe-échantillon	79
Tableau 56	État de préparation au retour au travail résultant du congé, selon le programme et le groupe-échantillon.....	80
Tableau 57	Fréquence des interactions parent-enfant positives chez les parents et leur enfant, selon le programme.....	81
Tableau 58	Cotes moyennes des interactions parent-enfant positives, selon le programme et le groupe-échantillon.....	82
Tableau 59	Cotes combinées pour les énoncés indiquant la confiance et le stress des parents, selon le programme et le groupe-échantillon.....	83
Tableau 60	Fréquence à laquelle les participants sont en accord avec les énoncés indiquant la confiance et le stress des parents, selon le programme et le groupe-échantillon.....	84
Tableau 61	Proportion de conjoints ou de partenaires employés qui se sont absentés du travail et durée du congé, selon le genre et le programme.....	89

Tableau 62	Proportion des conjoints ou partenaires employés des répondantes qui se sont absentes du travail et durée du congé, pour une naissance, selon le programme.....	90
Tableau 63	Genre de congé pris par les conjoints ou partenaires, selon le genre des répondants et le programme	91
Tableau 64	Couples à deux revenus qui ont partagé les prestations parentales, selon le genre du répondant et le programme	91
Tableau 65	Conjoints ou partenaires qui se sont absentes du travail pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption et durée du congé, selon la région et le programme.....	93
Tableau 66	Proportion de conjoints ou de partenaires qui ont pris un congé parental et partagé les prestations parentales, selon le programme et la région	94
Tableau 67	Répercussions sur les employeurs (pourcentage de répondants du secteur privé)*	97
Tableau 68	Réponses de l'employeur au congé d'un travailleur.....	99
Tableau A-1	Repérage des travailleurs qui ont pris un congé dans l'EDTR	115

Sommaire

Le présent rapport porte sur une étude d'évaluation des mesures législatives récentes visant à élargir et à bonifier les dispositions du programme de prestations parentales. Il examine les effets des modifications sur les anciennes prestations parentales de l'assurance-emploi. Le programme de prestations parentales constitue un volet fondamental du Programme d'action national pour les enfants. L'expérience canadienne en matière de politiques d'aide aux familles qui doivent prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté a débuté lors du lancement des prestations pour congé de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971. La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit actuellement des prestations de maternité et des prestations parentales pour permettre aux parents de passer plus de temps avec leur nouveau-né. Le droit des participants de reprendre le travail après leur congé est protégé par la législation du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux en matière de normes d'emploi.

Modifications aux prestations parentales

Les dispositions législatives actuelles, qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000, ont pour objectif :

- de favoriser le développement de l'enfant;
- de concilier les obligations professionnelles et les besoins des très jeunes enfants;
- de réaliser un investissement à court terme en vue d'un gain économique à long terme;
- d'utiliser l'assurance-emploi à titre d'instrument efficace;
- de favoriser l'égalité entre les sexes;
- de permettre aux entreprises de conserver leurs employés performants et expérimentés.

Le tableau qui suit est un résumé comparatif des éléments de la nouvelle structure de prestations et de l'ancienne structure.

Élément	Ancien programme	Nouveau programme
Durée du congé parental	10 semaines	35 semaines
Durée du congé de maternité	15 semaines	15 semaines
Durée maximale du congé ¹	30 semaines	50 semaines
Nombre d'heures de travail assurable ² pour être admissible	700	600
Partage des prestations	Oui, jusqu'à concurrence de 15 semaines	Oui, jusqu'à concurrence de 35 semaines
Délai de carence de deux semaines	Chaque parent	Seulement un parent
Rémunération autorisée	Aucune	Le plus élevé des deux montants, soit 50 \$ ou 25 % des prestations (prestations parentales seulement)
Remarques :		
1. Semaines combinées de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie. La durée maximale de la période de prestations spéciales a été portée à 65 semaines (projet de loi C-49, le 3 mars 2002).		
2. Au cours de la période la plus courte des deux : les 52 dernières semaines ou la période écoulée depuis le début de la dernière période de prestations.		

Il reste des écarts provinciaux et territoriaux dans la législation en matière de normes d'emploi, en particulier sur deux questions : celle de l'obligation ou non d'avoir travaillé les heures antérieures chez le même employeur et celle de la durée de la protection de l'emploi. La valeur des prestations reste la même, soit 55 % de la rémunération antérieure jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable. Les prestations peuvent être complétés par le supplément familial pour les familles à faible revenu, de sorte que le niveau de remplacement de la rémunération antérieure assurable puisse atteindre 80 %.

Approche et données utilisées pour l'évaluation

L'évaluation a été effectuée au moyen des méthodes et données suivantes :

- **Groupe d'experts** : Des spécialistes ont fourni des commentaires et des conseils au sujet du plan d'analyse.
- **Étude documentaire** : Plus de trente études ou sources de données récentes ont été examinées pour l'élaboration du plan d'analyse et l'interprétation des résultats.
- **Données administratives du programme** : Les données des relevés d'emploi (RE) de l'assurance-emploi et les fichiers du profil vectoriel ont servi de base pour les enquêtes auprès des participants et ont servi à examiner les changements dans la durée du congé et les genres de demande de prestations.
- **Enquête auprès des participants au programme bonifié** : On a mené une enquête initiale du 3 janvier au 4 février 2002, qui a donné lieu à 7 212 entrevues achevées avec les participants qui ont eu un nouveau-né ou ont adopté un enfant au cours des six premiers mois de 2001. On a effectué une enquête de suivi du 3 septembre au

1^{er} décembre 2003 (qui a donné lieu à 3 973 entrevues achevées) afin d'obtenir des renseignements sur les expériences et les points de vue des parents après la fin du congé. Le taux de réponse de l'enquête initiale est de 72 % et celui de l'enquête de suivi, de 57 %. Un système de pondération a été utilisé pour rajuster la représentation, en raison des différences dans les taux de réponse.

- **Enquête auprès des participants au programme antérieur à 2001 :** On a effectué une enquête auprès des participants au programme antérieur à 2001 qui ont eu un nouveau-né ou ont adopté un enfant au cours des six premiers mois de 2000, afin d'établir des comparaisons entre certaines données d'avant et d'après les modifications du programme. Cette enquête a eu lieu du 27 novembre 2001 au 14 mars 2002 et a donné lieu à 3 343 entrevues achevées. Le taux de réponse est de 43 %. Un système de pondération a été utilisé pour rajuster la représentation, en raison des différences dans les taux de réponse.
- **Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu :** Ces données ont servi à corriger le biais potentiel des données des RE découlant de l'omission des fichiers des personnes qui n'ont pas officiellement cessé d'occuper leur emploi. Ces données ont également servi à examiner les facteurs influant sur la participation au programme.
- **Enquête auprès des employeurs :** On a entrepris une enquête auprès des employeurs pour obtenir directement des renseignements sur les points de vue et l'expérience des employeurs en matière de prestations parentales. Un échantillon aléatoire de 652 petites, moyennes et grandes entreprises a été formé à partir de la liste d'adresses commerciales de la firme Dunn and Bradstreet Marketing Services. L'enquête a eu lieu du 5 février au 12 mars 2002.

Voici les principaux points forts de cette méthode d'évaluation :

- Les enquêtes auprès des participants ont constitué une riche source de données et viennent appuyer l'utilisation d'estimation statistique pour examiner les répercussions du programme tout en contrôlant les autres facteurs susceptibles de contribuer à une tendance observée ou à un résultat.
- On a particulièrement favorisé l'utilisation de méthodes d'analyse multiples ou de questions (d'approfondissement) multiples afin d'étudier les principaux résultats ou d'obtenir leur corroboration.
- Les échantillons utilisés pour les enquêtes auprès des participants ont été prélevés dans un intervalle d'un an seulement, ce qui a permis d'analyser les modifications de la politique en disposant de facteurs de contrôle probablement constants.

Il faudrait par ailleurs prendre note des limites suivantes :

- L'évaluation a été effectuée alors que le programme se trouvait dans une période de changement.
- Les répondants n'avaient pas tous terminé leur congé et n'avaient pas tous repris le travail au moment des enquêtes (90 % des participants au programme antérieur à 2001 et 85 % des participants au programme bonifié avaient repris le travail). On a toutefois utilisé, lorsque c'était possible, des techniques statistiques d'estimation pour corriger ou rajuster les données en fonction de l'absence de renseignements dans le cas des congés non terminés.
- Les résultats obtenus pour les parents adoptifs devraient être interprétés avec grande prudence, car l'échantillon était de petite taille : en effet, il ne composait que 1,3 p. 100 des participants du programme antérieur à 2001 et 3,2 % des participants du programme bonifié.

Résultats de l'évaluation

Voici ci-dessous un résumé des principales constatations pour chacune des questions examinées dans le cadre de l'étude d'évaluation.

Question n°1 : Quelle preuve existe-t-il que les éléments du programme ou sa conception contribueront à la réalisation des objectifs de ce programme?

Selon la documentation existante, les politiques et les programmes qui permettent aux parents de passer plus de temps avec leur nourrisson ont des effets positifs sur la santé de la mère et de l'enfant et sur les premiers rapports parent-enfant. Parmi ces effets bénéfiques, mentionnons une diminution de la dépression et de l'anxiété chez les mères, une prolongation de la période d'allaitement et le renforcement du soutien parental au développement de l'enfant.

L'analyse des données provenant des enquêtes auprès des participants a indiqué que les modifications au programme ont eu d'importantes répercussions sur de nombreux aspects liés aux objectifs du programme, soit la durée du congé, le partage des prestations et la qualité des interactions parent-enfant. L'analyse a de plus révélé que les modifications au programme ont entraîné un élargissement de l'admissibilité ainsi qu'une hausse des taux de participation et du degré de satisfaction générale des parents à l'égard de leur congé.

Question n° 2 : Quelle est la demande potentielle du programme de prestations parentales?

Cette question a été examinée dans un rapport technique séparé¹.

Selon des scénarios de faible, moyenne et forte croissance des naissances, les demandes de prestations parentales et les demandes combinées de prestations pour congé de maternité et de prestations parentales devraient augmenter ainsi que leur proportion par rapport au nombre de naissances, tandis que les simples demandes de prestations pour congé de

¹ Future Demand, and Private and Social Costs of EI Parental Benefits – Rapport technique

maternité devraient diminuer. Cela donne à penser qu'un nombre accru de mères incluront un volet de prestations parentales dans leur demande, plutôt que de présenter exclusivement une simple demande de prestations pour congé de maternité.

Question n° 3 : La bonification des prestations a-t-elle encouragé les travailleurs, en particulier les prestataires à faible revenu, à prendre un congé parental ou à en prolonger la durée?

On a estimé que 11 % de la hausse observée dans les RE émis pour grossesse ou congé parental pendant les 26 premières semaines après le lancement du programme bonifié est attribuable à la baisse du nombre d'heures de travail assurable exigé pour être admissible aux prestations.

À la suite de l'amélioration du programme, le taux de participation des personnes admissibles à des prestations est passé à 48,8 % (il était de 44,4 % sous le programme antérieur à 2001). Ce pourcentage englobe les travailleurs admissibles des deux sexes. Les taux de participation ont aussi augmenté pour un large éventail de parents, soit les parents des deux sexes, de toute situation de famille et de tout niveau de scolarisation et les parents dont le revenu est supérieur à 25 000 \$. L'utilisation du congé parental pour adoption a aussi augmenté.

Le pourcentage des couples à deux revenus partageant leurs prestations a plus que doublé (passant de 8 % sous le programme antérieur à 2001 à 18,5 % sous le programme bonifié). Trois raisons ont souvent été mentionnées pour justifier le partage des prestations : la croyance que les deux parents devraient participer au développement de l'enfant, la situation financière et l'obligation de reprendre le travail à la demande de l'employeur.

Dans le cas de tous les participants, la durée du congé payé a augmenté de 18 semaines et la durée totale du congé (c.-à-d. le nombre de semaines du début de la période de prestations d'assurance-emploi jusqu'à la date du retour au travail) a augmenté de 11,7 semaines à la suite des modifications du programme. Dans le cas des prestataires à faible revenu, la durée du congé payé a augmenté de 16,6 semaines.

Question n° 4 : Dans quelle mesure les prestations fournissent-elles une aide financière à la famille?

Les modifications au programme n'ont pas entraîné un changement important du montant moyen des prestations hebdomadaires reçues ou de la contribution de cette mesure au revenu familial, même si les données ont indiqué une légère baisse du pourcentage de prestataires ayant reçu le supplément familial de l'assurance-emploi à la suite des modifications au programme.

Question n° 5.1 : Quel est le coût de renonciation du congé parental?

Cette question a été examinée dans un rapport technique séparé².

Question n° 5.2 : Les participants au programme bonifié ont-ils été davantage en mesure de reprendre leur ancien emploi que les autres?

Les participants au nouveau programme ont déclaré un niveau de stress au retour au travail légèrement plus bas que les participants à l'ancien programme. Dans l'ensemble, les modifications du programme n'ont pas eu d'effet significatif sur le retour des participants auprès de leur ancien employeur. Par ailleurs, les participants au programme bonifié qui ont changé d'emploi à leur retour au travail, mais travaillant toujours pour le même employeur, ont moins souvent été placés dans un emploi d'un niveau inférieur à celui de leur ancien emploi.

Question n° 6.1 : Les participants considèrent-ils le programme utile?

Les parents ayant participé au programme bonifié se sont déclarés davantage satisfaits de leur congé que les autres. Lorsqu'on leur a demandé des commentaires sur les points forts et les points faibles du nouveau programme, ils ont surtout mentionné des points forts dans leur réponse et ces réponses appuyaient fortement les principes fondamentaux du programme et des améliorations. Les deux principaux points forts mentionnés sont le fait que le programme accorde plus de temps qu'avant avec les enfants et l'amélioration de la relation parent-enfant.

Lorsqu'on leur a demandé des commentaires sur les points faibles, 47 % des participants au programme bonifié ont déclaré qu'ils auraient aimé que le programme fournisse une prestation d'un montant accru. Par ailleurs, 20 % des participants ont déclaré que le programme bonifié ne comportait aucun point faible apparent. Lorsqu'on leur a demandé de suggérer des améliorations, les répondants ont indiqué, de façon générale, qu'ils ne désiraient pas de modifications majeures, sauf peut-être une proportion plus élevée de leur revenu.

Question n° 6.2 : Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents?

Les mères qui ont participé au programme bonifié et qui ont eu des problèmes de santé physique ou mentale pendant les premiers mois après la naissance de leur enfant étaient plus susceptibles que les mères qui ont participé au programme antérieur à 2001 et qui ont eu des problèmes semblables de considérer que leur congé leur avait laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement avant de reprendre le travail.

Le niveau de stress maternel était moins élevé sous le programme bonifié que sous l'autre programme. Ainsi, les mères naturelles qui ont participé au nouveau programme ont déclaré un niveau de stress parental plus bas et un niveau de confiance parentale plus élevé que celles qui ont participé à l'ancien programme. De plus, elles ont légèrement moins souvent cherché de l'aide pour dépression et ont beaucoup moins souvent cherché de l'aide pour de l'anxiété ou pour des problèmes personnels ou familiaux.

² Future Demand, and Private and Social Costs of EI Parental Benefits – Rapport technique

Question n° 6.3 : Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents?

Les parents ayant participé au programme bonifié ont attribué à la santé de leurs enfants une cote supérieure à celle des autres au cours des six premiers mois après la naissance et au moment de l'enquête, bien que les parents des deux programmes aient attribué une cote assez élevée à la santé de leur enfant. Une analyse approfondie pourrait être effectuée lorsque les données à long terme seront disponibles.

Les mères naturelles ayant participé au programme bonifié ont beaucoup plus souvent que les autres mères naturelles déclaré que le programme leur avait laissé suffisamment de temps pour établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixes pour leur bébé et se détendre avec leur bébé sans avoir le sentiment que leur retour au travail était précipité. Il y a eu allongement de la période pendant laquelle les mères ont allaité leur bébé (qui est passée de 28,6 semaines en moyenne sous l'ancien programme à 32,1 semaines sous le nouveau programme, pour les mères ayant déclaré avoir allaité). Les mères naturelles qui ont participé au programme bonifié ont aussi attribué des cotes plus élevées que celles qui ont participé au programme antérieur à 2001 sur l'échelle des rapports positifs avec leur enfant, ce qui indique des taux plus élevés quant aux rapports positifs et significatifs avec leur jeune enfant.

Question n° 7 : Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations?

Les participants au programme bonifié ont plus souvent travaillé pendant leur congé (9 % d'entre eux ont déclaré avoir travaillé, tandis que seulement 1,2 % des autres participants ont fourni cette réponse). Toutefois, les deux moyens les plus souvent utilisés pour s'adapter à la perte du salaire est la limitation des achats superflus et l'utilisation d'économies réalisées en vue de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Question n° 8 : Quels facteurs sont susceptibles de favoriser la participation?

L'analyse des participants et des non-participants admissibles sous le programme bonifié a révélé les faits suivants :

- Les hommes admissibles sont moins susceptibles d'avoir participé au programme que les femmes admissibles (85,6 % des femmes admissibles contre 22,9 % des hommes admissibles);
- Les répondants ayant déclaré être séparés ont moins souvent participé (participation inférieure de 42 %) au programme que les répondants appartenant à une autre situation de famille;
- La probabilité de la participation diminue de 12 % avec chaque enfant de moins de cinq ans dans la famille;
- La probabilité de la participation augmente de 8 % avec chaque enfant de cinq à 17 ans dans la famille.

Question n° 9 : Quelles sont les répercussions sur les coûts du nouveau programme de prestations parentales par rapport à celles du programme antérieur?

Cette question avait été mentionnée dans le mandat initial et portait sur une évaluation du rapport coût-efficacité. Elle a été abandonnée à l'étape de l'élaboration de la méthode en raison de l'absence de données sur les coûts d'administration du programme.

Question n° 10 : Quels sont les effets du programme de prestations parentales bonifié sur les employeurs?

Selon la plupart (de 65 à 77 %) des employeurs sondés, les modifications du programme n'ont pas eu de répercussions sur leurs profits, leur croissance, leur capacité d'attirer de nouveaux travailleurs et leur capacité de conserver leurs employés. Les employeurs du secteur privé ont généralement déclaré que les modifications du programme ont eu certains effets légèrement favorables sur le plan du moral des employés. Pour eux, les coûts du régime de prestations et les coûts de l'embauche et de la formation étaient légèrement supérieurs à ceux de l'ancien programme. Il faudrait souligner que ces employeurs considéraient ces effets comme très faibles.

Les opinions quant aux modifications du programme émises par les employeurs du secteur privé qui ont participé à l'étude étaient très favorables et celles des employeurs des secteurs bénévole et public l'étaient encore davantage. Dans l'ensemble, les dirigeants de petites entreprises considéraient les modifications du programme d'un oeil moins favorable que les autres, ceux d'entre eux qui ne possédaient pas d'expérience directe du programme bonifié ayant exprimé les opinions les plus défavorables.

Question n° 11 : Quel est le profil par rapport au marché du travail des personnes qui sont admissibles aux prestations et de celles qui ne le sont pas?

Étant donné que l'évaluation porte principalement sur des comparaisons entre les participants de l'ancien programme et du programme bonifié, le présent rapport n'établit pas de comparaison entre les personnes admissibles et les personnes non admissibles aux prestations.

Toutefois, pour ce qui est du profil des répondants par rapport au marché du travail, un peu moins de la moitié (46 %) des participants au programme bonifié avaient travaillé deux années ou moins pour le compte de leur employeur d'avant leur congé, tandis que 14,5 % d'entre eux avaient travaillé plus de cinq ans pour le compte de leur ancien employeur. Environ 25,7 % de ces participants occupaient un emploi de bureau ou de commis vendeur, 25,7 %, un emploi de professionnel, 4,8 %, un poste de cadre ou de gestionnaire et les 43,9 % restants, d'autres emplois.

Question n° 12 : L'utilisation de prestations de maladie dans le contexte du régime de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie a-t-elle diminué après le 31 décembre 2000?

Le pourcentage de participants à l'enquête touchant des prestations de maladie a diminué, passant de 7,9 % sous le programme antérieur à 2001 à 4,7 % sous le programme bonifié. L'estimation statistique a confirmé que pendant la période totale de l'étude, la probabilité de toucher des prestations de maladie et le montant moyen des prestations reçues étaient sensiblement plus bas sous le nouveau programme que sous l'ancien³.

Question n° 13 : Existe-t-il des façons plus efficaces ou plus rentables d'aider les parents?

Dans les comparaisons internationales, le Canada obtient une cote assez élevée pour la durée du congé payé qu'il offre, surtout depuis la mise en oeuvre des bonifications du programme. Une comparaison avec les pays nordiques donne toutefois à penser qu'il pourrait être utile d'envisager des façons d'augmenter la souplesse du programme.

³ Depuis la présente évaluation, la période maximale des prestations spéciales a été portée à 65 semaines (projet de loi C-49, le 3 mars 2002).

Réponse de la Direction

Il y avait un certain nombre d'objectifs stratégiques lorsque la durée de la période de prestations parentales a été portée à 35 semaines, et le rapport examine bien dans quelle mesure les résultats correspondent aux objectifs stratégiques initiaux. Il convient de signaler que les prestataires sont généralement satisfaits de la portée et de la durée des prestations bonifiées et que les seuls points importants à améliorer seraient le niveau des prestations hebdomadaires versées et, peut-être, la portée des prestations existantes.

1. Introduction

Les prestations parentales sont versées aux termes du programme de l'assurance-emploi, par le biais des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi. Le versement de ces prestations est l'un des moyens que le gouvernement du Canada utilise pour aider les parents à concilier leurs obligations professionnelles et familiales, de sorte que les enfants puissent avoir le meilleur départ possible dans la vie.

Un certain nombre d'améliorations apportées aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000. Voici celles qui ont eu un effet sur le volet des prestations parentales :

- prolongation de la période maximale de prestations parentales, qui est passée de 10 à 35 semaines;
- allègement d'une condition d'admissibilité, qui a été ramenée de 700 à 600 heures d'emploi assurable;
- abolition du deuxième délai de carence de deux semaines exigé pour le partage de la prestation parentale entre le père et la mère;
- abolition de la réduction des prestations lorsque les parents reçoivent une rémunération jusqu'à concurrence de 25 % du montant de leurs prestations parentales hebdomadaires.

Une évaluation du programme de prestations parentales bonifié a été entreprise en mars 2001. Elle avait pour but principal d'évaluer les effets des prestations parentales sur les personnes touchant ces prestations sous le programme bonifié. Les stades initiaux de l'évaluation ont exigé un effort considérable sur le plan de l'élaboration de la méthode et la présentation d'une demande au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada pour la liaison de données. Le présent rapport final d'évaluation inclut les éléments suivants :

- un aperçu des prestations parentales, des améliorations récentes et des principaux objectifs de ces prestations;
- un examen des enjeux et de l'approche en matière d'évaluation;
- une analyse de la participation au programme;
- les principaux résultats quant aux répercussions sur les prestataires;
- les principaux résultats quant aux répercussions sur les familles et les enfants;
- les principaux résultats quant aux répercussions sur les employeurs;
- un examen de quelques questions de conception du programme;
- un résumé des principaux résultats pour chacune des questions d'évaluation examinées dans le présent rapport.

2. Aperçu des prestations

La présente section fournit un aperçu des principales caractéristiques des prestations parentales de l'assurance-emploi, des modifications entrées en vigueur le 31 décembre 2000 et des principaux objectifs de ces prestations. De plus, dans cette section, on situe les prestations parentales dans le contexte général des politiques et des programmes.

2.1 Caractéristiques principales

L'expérience canadienne en matière de politiques d'aide aux familles devant prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté a débuté avec les prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1971. La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit des prestations de maternité et des prestations parentales pour permettre aux parents de passer plus de temps avec leur nouveau-né. Le droit des participants de reprendre leur travail après leur congé est protégé par la législation du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux en matière de normes d'emploi.

Voici les prestations versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* :

- Les **prestations de maternité** sont payables aux mères naturelles ou aux mères adoptives pendant une période maximale de 15 semaines. La mère peut toucher les prestations de maternité dès la huitième semaine avant la semaine prévue de la naissance jusqu'à la 17^e semaine après la semaine de l'accouchement. Cependant, si le bébé est hospitalisé, cette période maximale de 17 semaines peut être prolongée jusqu'à concurrence de 52 semaines (c.-à-d. que la mère reçoit toujours des prestations pendant la période maximale de 15 semaines, mais que le versement des prestations peut être suspendu jusqu'à ce que l'enfant quitte l'hôpital. Le nombre maximum de semaines de prestations reste de 15 semaines, même si la mère donne naissance à plus d'un enfant à la fois.
- Les **prestations parentales** sont versées aux parents biologiques ou adoptifs pendant qu'ils prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, pendant une période maximale de 35 semaines. Une demande de prestations parentales peut être présentée par un seul parent ou être partagée par les deux partenaires, mais la période totale des prestations combinées ne peut dépasser 35 semaines. Ces prestations peuvent être versées dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou dans les 52 semaines suivant le placement en adoption d'un enfant chez ses parents adoptifs, à moins que l'enfant ne soit hospitalisé.
- Les **prestations de maladie** sont payables pour une période maximale de 15 semaines à une personne qui n'est pas capable de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

Il est possible de toucher une combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie pour une période maximale combinée de 50 semaines. Depuis le 3 mars 2002, il est toutefois possible de recevoir des prestations de maladie, des prestations de maternité et des prestations parentales combinées pendant une période maximale de 65 semaines. Ainsi, une personne qui touche des prestations de maladie en plus de prestations de maternité peut recevoir des prestations parentales pendant la période complète et, par conséquent, être admissible au prolongement de la période totale de prestation jusqu'à 65 semaines. Cet élargissement du règlement est entré en vigueur après que les données de la présente étude d'évaluation ont été recueillies; les nouvelles dispositions législatives ne sont donc pas couvertes dans le présent rapport.

La période d'emploi minimale requise pour être admissible au congé de maternité et au congé parental, pour les parents biologiques et les parents adoptifs, varie selon la province ou le territoire. Cette condition n'est pas liée aux exigences d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi. De plus, les provinces et territoires n'exigent pas tous que l'employé ait travaillé pour le *même* employeur pendant une période de temps donnée. Parmi les autres différences, mentionnons la période de temps pendant laquelle l'emploi est protégé durant le congé de maternité et le congé parental, l'obligation ou non de prendre toutes les semaines de congé parental de façon consécutive et l'accumulation ou non des prestations pendant que les parents sont en congé. Par conséquent, une personne pourrait toucher des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'assurance-emploi, mais ne pas être admissible au congé de maternité et au congé parental et non protégée par le code du travail de sa province ou de son territoire. Un résumé des normes d'emploi fédérales, provinciales et territoriales figure dans *Le rapport sur la méthodologie* préparé pour la présente évaluation.

Comme dans le cas des prestations d'assurance-emploi ordinaires, il y a un délai de carence de deux semaines avant le paiement des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie. Exception à souligner, un seul délai de carence de deux semaines s'applique en cas de partage des prestations parentales entre les deux parents.

Pour être admissible à des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations de maladie, une personne doit avoir accumulé au moins 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines ou depuis le début de sa dernière période de prestations d'assurance-emploi, si cette période de prestations se situe au cours de la dernière année.

Les parents qui touchent des prestations de maternité ou des prestations parentales peuvent recevoir 55 % de leur rémunération moyenne assurable, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 413 \$ par semaine. Les familles à faible revenu (c.-à-d. celles dont le revenu est inférieur à 25 921 \$) qui touchent la prestation fiscale pour enfants du Canada peuvent être admissibles au supplément familial de l'assurance-emploi. Le supplément familial permet à ces familles de recevoir jusqu'à 80 % de leur rémunération assurable.

2.2 Bonification des prestations parentales

La présente étude s'attarde aux effets des dispositions de bonification des prestations parentales pour les naissances et les adoptions, qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000 ou après cette date. Il est donc pertinent de souligner ces modifications. Le 31 décembre 2000, les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi ont été bonifiées pour fournir⁴ :

- Une plus longue période maximale de prestations :
 - en prolongeant la durée maximale de la période de prestations, qui est passée de 10 semaines à 35 semaines, pour un parent prenant soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté;
 - en prolongeant la durée maximale du congé (semaines combinées de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie), qui est passée de 30 semaines à 50 semaines.
- Un accès élargi aux prestations de maternité, aux prestations parentales et aux prestations de maladie :
 - en allégeant l'exigence d'admissibilité à ces prestations spéciales en ramenant le nombre d'heures d'emploi assurable de 700 à 600.
- Une marge de manoeuvre accrue et des options et des choix plus nombreux pour les parents :
 - en abolissant le deuxième délai de carence de deux semaines exigé pour le partage de la prestation parentale entre le père et la mère;
 - en abolissant la déduction des prestations d'assurance-emploi lorsque les parents reçoivent une rémunération jusqu'à concurrence de 25 % du montant de leurs prestations parentales hebdomadaires.

Ces bonifications sont résumées au tableau n° 1 et elles sont comparées aux dispositions du programme de prestations antérieur à 2001.

⁴ La description de la justification des modifications a été fournie par les Services d'assurance et la Politique de l'assurance de *Ressources humaines et Développement des compétences Canada*. Voir aussi le communiqué intitulé « L'amélioration des prestations de maternité et parentales de l'assurance emploi est une réussite : en 2001, davantage de parents sont restés auprès de leur enfant au cours de sa première année, si cruciale », *Ressources humaines et Développement des compétences Canada*.

Tableau 1
Comparaison des caractéristiques du programme avant et après les modifications
entrées en vigueur le 31 décembre 2000

Caractéristiques	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
Durée du congé parental	10 semaines	35 semaines
Durée du congé de maternité	15 semaines	15 semaines
Durée maximale du congé ¹	30 semaines	50 semaines
Nombre d'heures de travail assurable ² pour être admissible	700	600
Partage des prestations	Oui, jusqu'à un total de 15 semaines	Oui, jusqu'à un total de 36 semaines
Délai de carence de deux semaines	Pour chaque parent	Pour un seul des parents
Rémunération autorisée	Aucune	50 \$ ou 25 % des prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé, seulement dans le cas des prestations parentales.
Remarques :		
1. Semaines combinées de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie. La durée maximale de la période de prestations spéciales a été portée à 65 semaines (projet de loi C-49, le 3 mars 2002).		
2. Au cours de la période la plus courte des deux : les 52 dernières semaines ou la période écoulée depuis le début de la dernière période de prestations.		

Le *Code canadien du travail* (qui vise les travailleurs de compétence fédérale) a été modifié de sorte que les dispositions sur le congé parental correspondent aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi bonifiées. Malgré quelques écarts d'une province à l'autre, les codes du travail provinciaux ont également été modifiés de sorte à prévoir un congé de maternité et un congé parental d'une durée maximale d'environ 52 semaines.

Les modifications du programme sont particulièrement importantes pour les parents adoptifs, parce qu'elles ont plus que triplé la durée du congé payé qui leur est offert aux termes de l'assurance-emploi. Les parents qui ont adopté en enfant en 2001 pouvaient en effet être admissibles à un congé non payé de 37 à 52 semaines et à une période maximale de 35 semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi. En comparaison, sous les dispositions législatives en vigueur avant 2001, les parents adoptifs pouvaient être admissibles à une période maximale de prestations parentales de l'assurance-emploi de 10 semaines et à un congé non payé d'une durée qui, en raison des écarts dans les codes du travail provinciaux, pouvait varier de huit à 52 semaines.

2.3 Objectifs

La bonification des prestations parentales de l'assurance-emploi vise à renforcer le soutien fourni aux parents afin de leur permettre de passer plus de temps avec leur nourrisson et de reprendre leur travail par la suite. Le programme cible particulièrement

les parents, mais il est aussi destiné à aider les enfants. Les principes détaillés qui appuient le versement des prestations parentales et des prestations de maternité de l'assurance-emploi ainsi que des améliorations entrées en vigueur le 31 décembre 2000 sont illustrés par les objectifs suivants.

2.3.1 Favoriser le développement de l'enfant

La première année de la vie d'un enfant est considérée une fenêtre critique au cours de laquelle les bases du développement de l'enfant sont jetées (McCain et Mustard, 1999; Brooks-Gunn, Han et Waldfogel, 2002). L'augmentation du nombre d'occasions pour les nourrissons d'être entourés et stimulés par leurs parents est bénéfique pour eux (McCain et Mustard, 1999). Un attachement solide entre le bébé et le parent jette les bases des relations humaines, des comportements émotionnel et sociaux, de la capacité de résolution de problèmes et du rendement scolaire que l'enfant aura plus tard (Berkwith, 1990; Main, 1990; Keating, 1993). À long terme, le fait de favoriser ces contacts pourrait renforcer le développement du capital humain et mener à une amélioration des options relatives au marché du travail.

2.3.2 Concilier les exigences du travail et les besoins des très jeunes enfants

Les parents peuvent vivre une situation de conflit difficile lorsqu'ils tentent de concilier les exigences du travail et les besoins des très jeunes enfants. Quarante pour cent des Canadiens qui occupent un emploi déclarent en effet un haut niveau de conflit travail-vie personnelle. Les hommes et les femmes qui ont la garde de personnes à charges déclarent un niveau sensiblement plus élevé de conflit travail-vie personnelle que leurs pairs qui n'ont pas de telles obligations. Les prestations de maternité et les prestations parentales bonifiées visent à aider les parents à concilier leurs obligations professionnelles et familiales et à faire en sorte que les enfants bénéficient du meilleur départ possible dans la vie.

2.3.3 Investir à court terme pour réaliser des économies à long terme

Les parents dont on allège le niveau de stress lié aux besoins de leurs jeunes enfants et aux exigences de leur travail ont un taux d'absentéisme plus bas et des problèmes de santé moins nombreux et ils sont des employés plus productifs que les autres parents. Le fait de fournir aux jeunes enfants le meilleur départ possible dans la vie entraînera des économies et des gains en matière de productivité dans l'avenir.

2.3.4 Utiliser l'assurance-emploi à titre d'outil efficace

La majorité des parents qui occupent un emploi sont admissibles aux prestations de maternité et aux prestations parentales. De 80 à 85 % des mères qui ont un emploi rémunéré sont couvertes par les prestations de maternité de l'assurance-emploi sous le régime bonifié.

Le taux de participation est élevé dans toutes les catégories de revenus. Sous le régime de prestations antérieur à 2001, la majorité des mères utilisaient la totalité de leur congé et demandaient toutes les prestations auxquelles elles avaient droit. L'analyse des demandes de prestations spéciales (c.-à-d. des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie) soumises par les participants à faible revenu montre que sous le régime de prestations antérieur à 2001, 82 % des salariés à faible revenu admissibles ont demandé des prestations parentales et ont utilisé presque toutes les semaines offertes (en moyenne neuf semaines sur une possibilité de 10 semaines).

2.3.5 Favoriser l'égalité entre les sexes

La participation des femmes au marché du travail a augmenté au cours des deux dernières décennies. En 1999, 78,2 % des femmes de 25 à 54 ans étaient sur le marché du travail (Enquête sur la population active, Statistique Canada). Une enquête effectuée de 1993 à 1996 portant sur les femmes ayant donné naissance à un enfant et ayant repris le travail dans les deux années suivantes a révélé que 100 % d'entre elles qui avaient pris six mois de congé avaient déclaré recevoir des prestations, que 83 % d'entre elles avaient repris le même emploi et que 89 % d'entre elles étaient retournées au même niveau d'emploi qu'avant (Enquête sur la dynamique du travail et du revenu- EDTR, Statistique Canada).

Bien que le taux de participation des travailleurs admissibles soit beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes, les prestations parentales de l'assurance-emploi fournissent aux pères la possibilité de partager les responsabilités des soins à donner au nouveau-né. Les prestations parentales bonifiées sont offertes à l'un ou l'autre des deux parents et ceux-ci peuvent les partager sans avoir à respecter un deuxième délai de carence de deux semaines.

2.3.6 Permettre aux entreprises de conserver leurs employés performants et expérimentés

Les femmes qui touchent des prestations de maternité et des prestations parentales sont plus susceptibles que les autres de retourner travailler chez le même employeur après la naissance de leur enfant (EDTR, Statistique Canada).

2.4 Contexte : nouvel environnement pour les politiques et les programmes familiaux

Les prestations parentales de l'assurance-emploi constituent un élément fondamental du Programme d'action national pour les enfants et un volet d'une combinaison de programmes qui fournissent de l'aide aux familles ayant de jeunes enfants. Certains de ces programmes fournissent aux familles un soutien du revenu individuel, tandis que d'autres (souvent financés conjointement dans le cadre d'ententes de partage des coûts fédérales- provinciales-territoriales) offrent un éventail de services communautaires.

Parmi les programmes de soutien du revenu du gouvernement fédéral, mentionnons la déduction pour frais de garde d'enfant et le Supplément de la prestation nationale pour enfants pour les familles à faible revenu et à revenu modeste, qui est un élément de la Prestation fiscale canadienne pour enfants. Des fonds fédéraux sont également utilisés pour l'exécution et la coordination du Programme canadien de nutrition prénatale et du Programme d'action communautaire pour les enfants (qui cible principalement les collectivités à faible revenu). Le Programme d'aide préscolaire aux Autochtones et certains programmes de garde d'enfants sont offerts tant dans la réserve que hors réserve. Parmi les programmes provinciaux et municipaux offerts, mentionnons l'aide sociale pour les personnes et les familles dans le besoin et un éventail de services destinés aux jeunes enfants et à leur famille.

Au cours des dernières années, les ententes fédérales-provinciales-territoriales sur la Prestation fiscale canadienne pour enfants, l'Initiative de développement de la petite enfance (DPE) lancée en septembre 2000 et le Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants ont fortement encouragé la mise en place de services additionnels et bonifiés pour les familles ayant de jeunes enfants. Plus particulièrement, l'Initiative de DPE fournit un financement pluriannuel dans quatre secteurs clés : 1) la promotion d'une grossesse, d'une naissance et d'une petite enfance en santé; 2) le renforcement des mesures de soutien aux parents et à la famille; 3) le renforcement du développement, de l'éducation et des services de garde de la petite enfance; et 4) le renforcement des mesures de soutien communautaires. L'entente multilatérale annoncée dernièrement fournit des fonds ciblés pour des services de garde d'enfant et des services à la petite enfance réglementés. Toutes ces initiatives relèvent du Programme d'action national pour les enfants et témoignent d'un engagement commun de fournir un soutien aux parents et de renforcer le développement de la petite enfance.

La présente étude d'évaluation consiste à examiner les répercussions des prestations parentales bonifiées, mais il faudrait prendre note que les effets de l'amélioration des services de garde et des autres mesures de soutien communautaires (ou l'absence d'amélioration) peuvent aussi être constatés dans les résultats. Bien que l'évaluation porte sur les effets au niveau national, il faut garder à l'esprit que les différences dans les dispositions législatives provinciales et territoriales peuvent influencer sur l'admissibilité des parents à un congé de maternité et à un congé parental avec protection de l'emploi et à leur admissibilité à des prestations au niveau provincial ou territorial (voir le point 6.6.7).

3. Questions et approche en matière d'évaluation

La présente partie fournit un aperçu des questions d'évaluation et des méthodes de recherche utilisées pour examiner ces enjeux. Les points forts et les points faibles de la méthode d'évaluation sont décrits à la fin de la partie.

3.1 Questions d'évaluation

Les questions d'évaluation examinées dans la présente étude ont été approuvées par le comité directeur de l'évaluation dans le cadre de l'élaboration et de la préparation du *Rapport sur la méthodologie*. La liste définitive contient les questions suivantes⁵ :

1. Quelle preuve existe-t-il que les éléments du programme ou sa conception contribueront à réaliser les objectifs de ce programme?
3. La bonification des prestations a-t-elle encouragé les travailleurs, en particulier les prestataires à faible revenu, à prendre un congé parental ou à en prolonger la durée?
4. Dans quelle mesure les prestations fournissent-elles une aide financière à la famille?
- 5.2 Les participants au programme bonifié ont-ils été davantage en mesure de reprendre leur emploi antérieur que les autres?
- 6.1. Les participants considèrent-ils le programme utile?
- 6.2. Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents?
- 6.3. Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les enfants, tant le nouveau-né que les autres?
7. Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations?
8. Quels facteurs sont susceptibles de favoriser la participation?
10. Quels sont les effets du programme de prestations parentales bonifié sur les employeurs?
11. Quel est le profil par rapport au marché du travail des personnes qui sont admissibles aux prestations et de celles qui ne le sont pas?

⁵ La question d'évaluation n° 9, qui avait été mentionnée dans le mandat initial, portait sur une évaluation du rapport coût-efficacité. Elle a été abandonnée à l'étape de l'élaboration de la méthode en raison de l'absence de données sur les coûts d'administration du programme.

12. L'utilisation de prestations de maladie dans le contexte du régime de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie a-t-elle diminué après le 31 décembre 2000?
13. Existe-t-il des façons plus efficaces ou plus rentables d'aider les parents?

3.2 Méthodes d'évaluation

L'approche en matière d'évaluation utilisée dans le présent rapport privilégie la méthode des recoupements et l'établissement d'un groupe d'experts pour guider l'analyse. Voici les principales méthodes de recherche utilisées :

- groupe d'experts;
- étude documentaire;
- données administratives du programme;
- enquêtes auprès des participants et groupe témoin;
- données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
- enquête auprès des employeurs.

3.2.1 Groupe d'experts

On a créé un groupe d'experts pour fournir de l'aide et des conseils à l'équipe du projet pour l'élaboration du plan d'analyse. L'une des fonctions clés du groupe d'experts consistait à veiller à la couverture suffisante des questions d'évaluation et à fournir des conseils spécialisés sur les répercussions des programmes touchant les enfants et les familles. Les membres de ce groupe ont également contribué à la préparation du rapport sur la méthodologie et à l'élaboration des questionnaires de l'enquête.

3.2.2 Étude documentaire

Plus de trente études ou sources de données récentes ont été examinées dans le cadre des travaux d'élaboration d'une méthode et d'analyse effectuées pour la présente évaluation. *Le rapport sur la méthodologie* contient une bibliographie. L'étude documentaire inclut un document sommaire fourni par les Services d'assurance et la Politique de l'assurance, à *Ressources humaines et Développement des compétences Canada* (RHDCC), qui décrit les principes sur le plan de la politique des prestations de maternité et des prestations parentales bonifiées de l'assurance-emploi.

3.2.3 Données administratives du programme

Deux fichiers de données administratives de l'assurance-emploi ont été utilisés :

- Le fichier de données du relevé d'emploi (RE) indique si le motif de la cessation d'emploi est une grossesse ou un congé parental;
- Les données du profil vectoriel indiquent s'il y a réception de prestations de maternité ou de prestations parentales.

On a utilisé les données administratives dans le cadre de l'étude pour définir ou repérer les prestataires. Les personnes qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales ont été considérées comme des prestataires, même si leur RE pour des emplois antérieurs indiquaient d'autres motifs de cessation d'emploi que la grossesse ou le congé parental. Les femmes qui ont pris congé pour donner naissance à un enfant mais qui ont seulement présenté une demande de prestations de maternité ont aussi été incluses comme prestataires.

Les dossiers administratifs du programme ont été utilisés pour dresser un profil des prestataires. Les données des RE ont également servi de base de sondage pour les enquêtes auprès des participants.

3.2.4 Enquêtes auprès des participants

À l'étape de l'élaboration de la méthodologie, compte tenu des données préliminaires des dossiers administratifs, il s'est avéré que l'approche la plus informative en matière d'évaluation consistait à comparer les expériences des participants sous le programme de prestations bonifié à celles des participants du programme antérieur à 2001, plutôt que d'axer l'analyse sur la comparaison des prestataires et des non-prestataires sous le programme bonifié. On a choisi de comparer les expériences des participants au programme avant et après les modifications, parce que le nombre de personnes de la base de sondage qui soit n'avaient pas touché de prestations, soit n'étaient pas admissibles à des prestations, était assez bas, comme le montre le tableau n° 2.

Tableau 2				
Admissibilité aux prestations de maternité ou de prestations parentales et réception de ces prestations				
Situation	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
	N	%	N	%
Admissible aux prestations et reçu des prestations	176 039	84,1	134 095	85,3
Admissible aux prestations, mais pas reçu de prestations	21 222	10,1	15 660	10,0
Non admissible aux prestations	11 980	5,7	7 442	4,7

Source : Relevés d'emploi et profil vectoriel, données extraites en novembre 2001, pour les années 2000 et 2001.

Selon l'approche sélectionnée, l'absence d'améliorations est représentée par le programme antérieur à 2001. Cette méthode permet d'attribuer les écarts observés aux modifications du programme, après avoir contrôlé les autres facteurs potentiels qui pourraient expliquer ces différences entre les deux groupes.

L'enquête auprès des participants au programme antérieur à 2001 a été effectuée par téléphone du 27 novembre 2001 au 14 mars 2002 et a donné lieu à 3 343 entrevues achevées. Les participants ont été sélectionnés parmi les personnes qui ont eu un nouveau-né ou qui ont adopté un enfant, pour la plupart entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2000. On a prolongé cet intervalle jusqu'à la mi-août pour l'Île-du-Prince-Édouard, afin de constituer un échantillon se rapprochant des quotas provinciaux aux fins de l'analyse.

L'échantillon initial constitué pour l'enquête auprès des participants au programme antérieur à 2001 n'avait pas la taille suffisante pour donner lieu au nombre nécessaire d'entrevues achevées. Il a donc fallu constituer un échantillon supplémentaire. Le taux de réponse de l'enquête auprès des participants au programme antérieur à 2001 est de 43 %.

L'enquête auprès des participants au programme bonifié a été effectuée en deux cycles. Les participants ont d'abord été approchés dans le cadre d'une enquête initiale, qui a eu lieu par téléphone du 3 janvier au 4 février 2002 et qui a donné lieu à 7 212 entrevues achevées. Ces participants ont eu un nouveau-né ou ont adopté un enfant pour la plupart entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2001. L'enquête a permis de recueillir des renseignements de base au sujet des participants, dont la plupart avaient débuté depuis peu leur congé parental. Elle visait aussi à obtenir le consentement des participants d'être interviewés de nouveau à une date ultérieure, ces entrevues ayant pour objectif de recueillir des renseignements sur leur expérience après la fin de leur période de prestations parentales. Un consentement a été obtenu de la part de 6 926 participants (96 %). On a effectué une enquête de suivi par téléphone du 3 septembre au 1^{er} décembre 2002, qui a donné lieu à 3 973 entrevues achevées.

Dans les cas où les répondants aux enquêtes auprès des participants ont donné leur consentement, les données de ces enquêtes ont été associées aux données administratives sur les montants des prestations et la période des versements.

Le taux de réponse du volet initial de l'enquête sur le programme bonifié est de 72 %. Le taux de réponse de l'enquête de suivi est de 57 % des répondants qui ont accepté d'être appelés pour l'entrevue de suivi. On a utilisé un système de pondération pour rajuster la représentation des populations pour chaque échantillon, en fonction des différences dans les taux de réponse. Dans une étude de ce genre, on présume implicitement que les non-répondants n'auraient pas fourni des réponses sensiblement différentes de celles des répondants s'ils avaient participé à l'entrevue. Le rajustement selon les taux de réponse constitue le genre de correction la plus avancée qu'il est possible d'apporter aux données d'enquête de cette nature.

3.2.5 Données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu

Les enquêtes auprès des participants ont utilisé les données des RE comme base et n'ont donc pas inclus les travailleurs n'ayant pas officiellement cessé d'occuper leur emploi (l'émission d'un RE est déclenchée par une interruption de la rémunération) au moment de la naissance ou de l'adoption. Les parents qui n'ont pas officiellement cessé d'occuper leur emploi pourraient, même s'ils étaient admissibles aux prestations parentales, avoir pris une autre forme de congé, comme un congé annuel, un congé parental payé par l'employeur ou un congé sans solde (bien que les travailleurs admissibles aux prestations parentales de l'assurance-emploi ne sont pas susceptibles de choisir un congé sans solde).

Le fait d'omettre les travailleurs n'ayant pas officiellement cessé d'occuper leur emploi pourrait biaiser l'analyse, car les modifications apportées au programme pourraient avoir influé sur le comportement par rapport à une cessation d'emploi officielle. Même s'il n'existe pas de risque d'un biais si l'on compare les travailleurs qui ont accumulé 700 heures de travail assurable ou plus sous le programme bonifié avec ceux du programme antérieur à 2001, il existe un risque de biais dans le cas des travailleurs ayant accumulé de 600 à 700 heures de travail assurable (c.-à-d. les travailleurs qui n'auraient pas été admissibles au congé parental si le programme antérieur à 2001 était resté en vigueur), parce que la comparaison porterait sur des prestataires du programme bonifié et des non-prestataires du programme antérieur à 2001. Le risque de biais se présente parce que les non-prestataires de l'ancien programme n'incluent pas les travailleurs possédant le nombre d'heures de travail assurable exigé, mais n'ayant pas cessé officiellement d'occuper leur emploi.

Les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada ont été utilisées pour évaluer l'ampleur de cette omission. Il a été possible, au moyen des données de l'EDTR, de repérer 687 répondants avec des données pour l'année 2000 et 787 répondants avec des données pour l'année 2001 qui ont été considérés admissibles à des prestations de maternité et à des prestations parentales conformément aux exigences d'admission pour chacune des deux années. Les données de l'EDTR pour les années 2000 et 2001 ont également été utilisées pour élaborer un modèle de régression de la tendance à la cessation d'emploi des travailleurs admissibles. Les estimations des paramètres extraites de ce modèle ont servi à compenser le biais mentionné précédemment lors de l'établissement de comparaisons analytiques visant à déterminer les effets des prestations bonifiées.

On s'est également servi des données de l'EDTR pour comparer les prestataires et les non-prestataires admissibles et pour examiner les facteurs influant sur la participation au programme avant et après les modifications.

3.2.6 Enquête auprès des employeurs

On a mené une enquête auprès des employeurs afin d'obtenir directement des renseignements sur les points de vue et les expériences des employeurs en matière de prestations parentales.

L'échantillon de l'**enquête auprès des employeurs** a été constitué à partir de la liste des adresses commerciales de la firme Dunn and Bradstreet Marketing Services, un registre établi des employeurs canadiens. Cet échantillon devait représenter les entreprises de différentes tailles et il incluait les employeurs qui avaient une expérience du programme de prestations parentales bonifié et ceux qui n'en avaient pas. Il a fallu effectuer une entrevue de sélection pour déterminer l'expérience des employeurs. Ces entrevues ont été effectuées du 5 février au 12 mars 2002 auprès d'un échantillon aléatoire de 652 chefs de petite, moyenne ou grande entreprise. On a procédé à l'échantillonnage par la méthode des quotas pour faire en sorte que tant des entreprises possédant une expérience du programme que des entreprises n'en possédant pas soient approchées. Les entrevues ont été effectuées par le cadre le plus haut placé du bureau de l'entreprise pouvant fournir des renseignements au sujet des questions de ressources humaines. Ces questions portaient sur l'expérience des employeurs quant aux congés pris depuis le lancement du programme bonifié le 31 décembre 2000.

Voici le nombre d'entrevues achevées qui ont été effectuées auprès des divers genres d'employeurs:

- petite entreprise possédant de l'expérience quant au programme bonifié : 98
- moyenne entreprise possédant de l'expérience quant au programme bonifié : 150
- grande entreprise possédant de l'expérience quant au programme bonifié : 100
- petite entreprise ne possédant pas d'expérience quant au programme bonifié : 153
- moyenne entreprise ne possédant pas d'expérience quant au programme bonifié : 151

La constitution de l'échantillon des employeurs a posé un problème : il a été difficile de trouver un nombre suffisant de petites entreprises possédant de l'expérience quant au programme bonifié. De nombreux chefs de petites entreprises n'avaient pas suffisamment de temps à accorder à leurs employés pour que ceux-ci puissent prendre un congé de maternité ou un congé parental au moment de l'enquête (février et mars 2002).

3.2.7 Points forts et limites

L'examen des points forts et des points faibles de la méthode d'évaluation a révélé un certain nombre de points forts :

- Les enquêtes auprès des participants se sont avérées une riche source de données et ont couvert un large éventail de facteurs et de retombées pour le nouveau-né ou l'enfant adopté, le prestataire et son conjoint. Les échantillons des enquêtes ont donné lieu à 7 318 réponses et permis de constituer un échantillon de 7 220 participants (après avoir retiré 98 répondants qui ont déclaré une date de naissance antérieure à 2000 ou déclaré avoir repris le travail avant le début de la période de prestations de l'assurance-emploi). La grande taille de l'échantillon a aussi permis l'utilisation de l'estimation statistique pour estimer les répercussions du programme tout en contrôlant les autres facteurs;
- On a particulièrement favorisé l'utilisation de méthodes d'analyse multiples ou de questions d'approfondissement multiples afin de pouvoir faire des recoupements et d'étudier les principaux résultats ou d'obtenir leur corroboration;
- On a utilisé dans la mesure du possible la méthode de l'estimation statistique pour examiner les répercussions du programme tout en contrôlant les autres facteurs susceptibles de contribuer à une tendance observée ou à un résultat;
- L'approche en matière d'évaluation a permis d'examiner presque toutes les questions d'évaluation approuvées par le comité directeur de l'évaluation, à l'exception de la question n° 11. Étant donné que l'évaluation consiste principalement à comparer les participants du programme antérieur à 2001 et du programme bonifié, le présent rapport n'établit pas de comparaison entre les personnes admissibles et les personnes non admissibles aux prestations;
- Les échantillons utilisés pour les enquêtes auprès des participants ont été prélevés à un an d'intervalle seulement, ce qui a permis d'analyser les modifications de la politique en disposant de facteurs de contrôle probablement constants.

Il faudrait par ailleurs prendre note des limites suivantes :

- L'évaluation a été effectuée alors que le programme se trouvait dans une période de changement. Les participants au programme antérieur à 2001 savaient que les parents des enfants nés seulement quelques mois plus tard auraient accès à une période de prestations parentales beaucoup plus longue et qu'ils auraient une plus grande marge de manoeuvre qu'eux pour prendre leur décision quant au partage de leurs prestations avec un conjoint ou un partenaire. Il est possible que ce facteur ait donné une teinte négative aux opinions des participants à l'ancien programme. De même, les participants au nouveau programme ont peut-être subi un effet de contraste positif, étant donné les nouveaux avantages dont ils ont bénéficié. Par ailleurs, étant donné que l'évaluation a été effectuée peu après l'entrée en vigueur des modifications, il a pu arriver que certains participants au programme bonifié et leur employeur ne soient pas pleinement au courant de toutes les dimensions de ces modifications;

- Les répondants n'avaient pas tous terminé leur congé et n'avaient pas tous repris le travail au moment de l'enquête (90 % des participants au programme antérieur à 2001 et 85 % des participants au programme bonifié avaient repris le travail). On a toutefois utilisé, lorsque c'était possible, des techniques d'estimation statistique pour corriger ou rajuster les données en fonction de l'absence de renseignements dans le cas des congés non terminés, mais certains renseignements resteront incomplets dans les autres volets de l'analyse;
- Bien que les parents adoptifs aient été inclus dans l'évaluation (étant donné qu'à la suite des modifications du programme, le congé payé qui leur est offert en vertu de l'assurance-emploi a plus que triplé), ils ne représentent que 1,3 p. 100 des participants au programme antérieur à 2001 et 3,2 % des participants au programme bonifié. Vu la petite taille de l'échantillon, les résultats obtenus pour les parents adoptifs devraient être interprétés avec grande prudence. De plus, on a constaté des différences considérables entre les parents adoptifs de l'ancien programme et ceux du programme bonifié, ce qui complique l'évaluation des répercussions du programme pour ce groupe. Ainsi, les participants au programme bonifié ont moins souvent adopté un enfant de l'extérieur du Canada que les parents adoptifs de l'ancien programme (37 % c. 50 %); près du cinquième des adoptions qui ont été faites par des participants au programme bonifié étaient des adoptions d'un ancien enfant en foyer d'accueil, tandis qu'aucun cas de ce genre n'a été relevé chez les participants au programme antérieur à 2001. Enfin, les enfants de moins de six mois représentent presque le tiers des cas d'adoption par les participants au programme antérieur à 2001, tandis qu'ils ne représentent que 15 % des cas d'adoption par les participants au programme bonifié;
- Il manquait des données dans certains domaines. Ainsi, une évaluation complète des répercussions des modifications apportées au programme sur le plan du partage des prestations exige une plus grande quantité de données que celle dont on dispose actuellement. Plus particulièrement, il aurait été utile de pouvoir estimer la proportion de couples à deux revenus qui étaient admissibles au partage des prestations dans chaque province ou territoire, afin d'observer le taux de participation au programme. Enfin, il aurait également été utile de connaître la proportion de couples à deux revenus qui étaient admissibles au partage des prestations, qui désiraient profiter de cette option, mais qui n'ont pu le faire pour des raisons d'ordre financier ou autres.

4. Participants au programme

On examine dans la présente partie les questions d'évaluation suivantes :

- Question n° 11 : « Quel est le profil par rapport au marché du travail des personnes qui sont admissibles aux prestations et de celles qui ne le sont pas? »
- Question n° 8 : « Quels facteurs sont susceptibles de favoriser la participation? »
- Question n° 12 : « L'utilisation de prestations de maladie dans le contexte du régime de prestations de maternité, de prestations parentales ou de prestations de maladie a-t-elle diminué après le 31 décembre 2000? »

Pour examiner ces questions, on a :

- évalué les effets de l'allègement de l'exigence d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales;
- comparé les caractéristiques et les profils par rapport au marché du travail des participants et des non-participants admissibles;
- effectué une estimation statistique des facteurs favorisant la participation;
- comparé les caractéristiques et les profils par rapport au marché du travail des participants au programme antérieur à 2001 et des participants au programme bonifié;
- évalué l'utilisation des prestations de maladie après le 31 décembre 2000;
- évalué l'utilisation du supplément familial après le 31 décembre 2000.

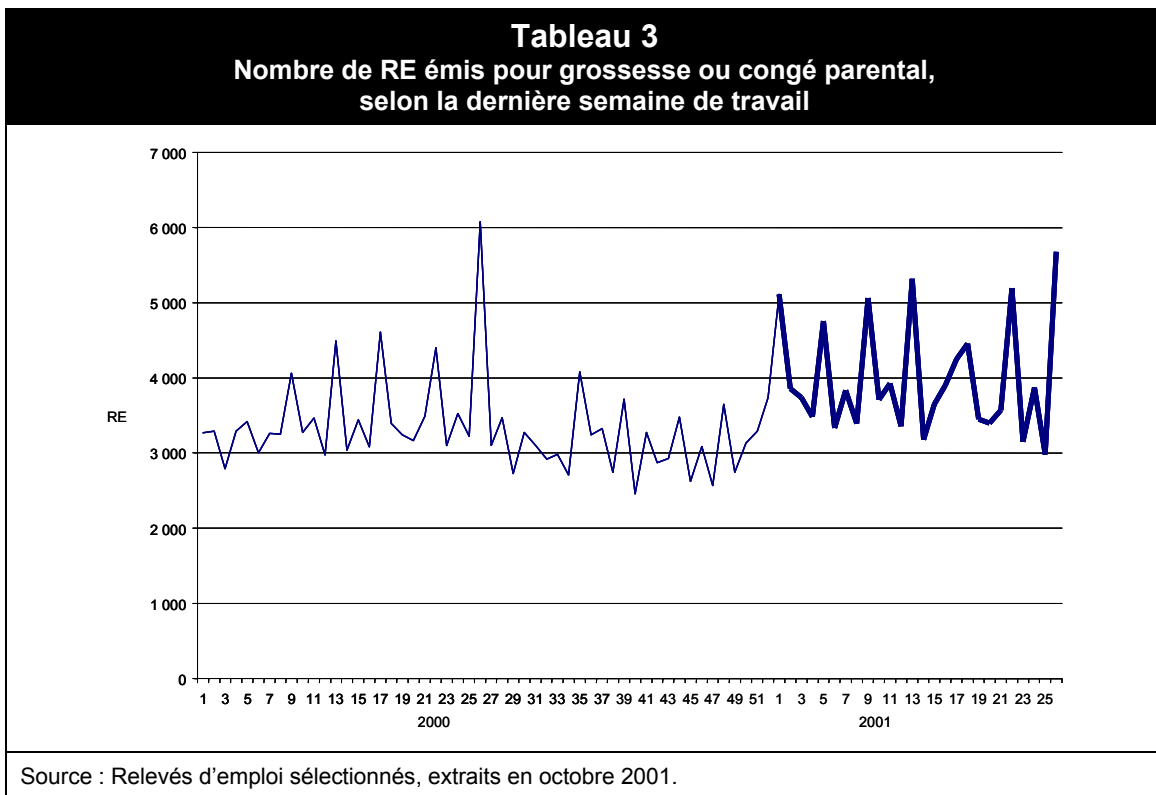
On utilise dans l'analyse les données administratives du programme, les données de l'EDTR et les données recueillies au moyen des enquêtes auprès des participants. Comme mentionné au point 3.2.3, lorsque les données le permettaient, les personnes qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales étaient considérées comme des prestataires, même si leur RE émis pour des emplois antérieurs indiquaient d'autres motifs de cessation d'emploi que la grossesse ou le congé parental. Les femmes qui ont pris congé pour donner naissance à un enfant mais qui ont seulement présenté une demande de prestations de maternité ont aussi été incluses comme prestataires.

4.1 Admissibilité aux prestations

Dans l'analyse qui suit, on examine les effets des modifications du programme sur le nombre de travailleurs admissibles. On se sert des données administratives du programme, qui incluent des données sur les travailleurs admissibles et les travailleurs non admissibles qui ont cessé d'occuper leur emploi (la cessation d'emploi ayant donné lieu à l'émission d'un RE).

On a constaté une hausse du nombre de RE indiquant la grossesse ou le congé parental comme motif de cessation d'emploi après le 31 décembre 2000.

Les données des RE fournies par RHDCC en octobre 2001 contenaient 288 180 dossiers indiquant la grossesse ou le congé parental comme motif de la cessation d'emploi après le 1^{er} janvier 2000. Le tableau n° 3 montre la distribution par semaine des dernières dates de travail déclarées sur ces RE. Il y a une tendance visible à la hausse dans le nombre de RE émis, qui commence à la mise en oeuvre du programme bonifié à la fin de 2000. Le nombre moyen de RE émis par semaine au cours des 26 premières semaines de 2000 est de 3 525, tandis qu'il est de 3 985 pour la même période en 2001; on constate donc une augmentation de 460 RE par semaine, ou de 13 %.

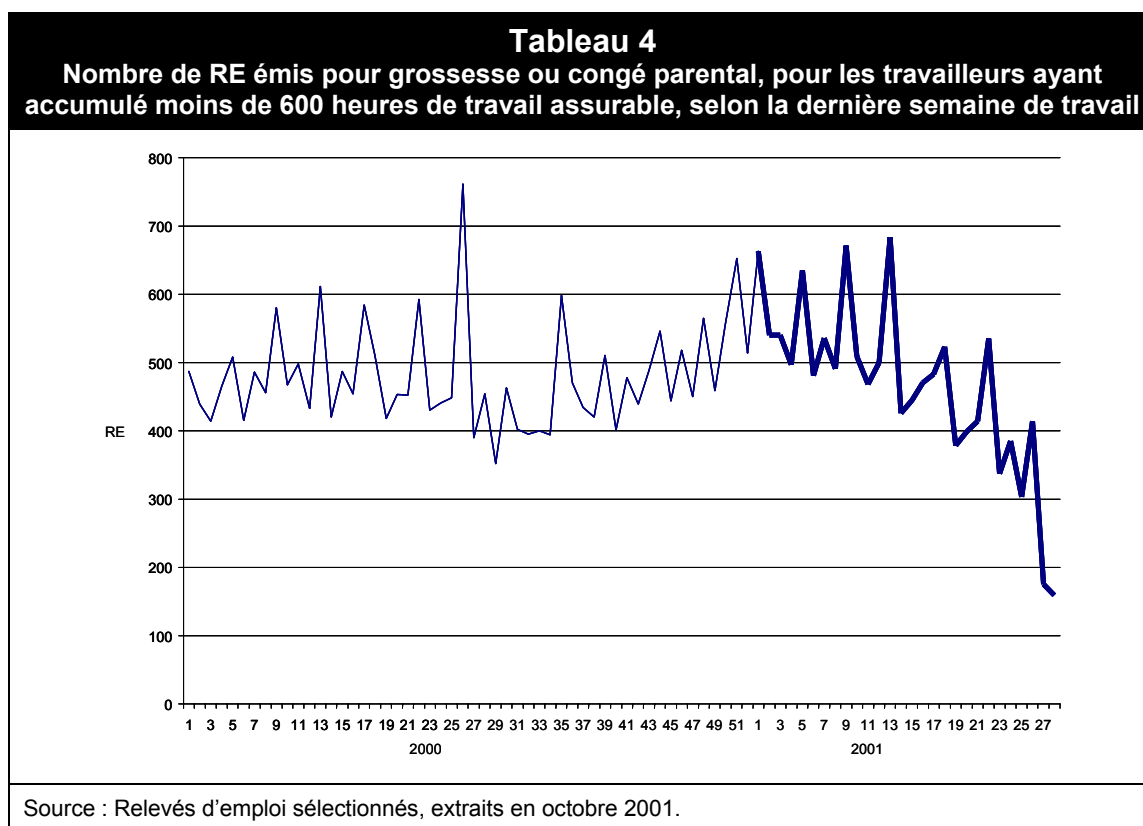


L'une des raisons de la hausse du nombre de RE émis pour grossesse ou pour congé parental après le 31 décembre 2000 est l'élargissement de l'admissibilité sous le programme bonifié, lequel inclut les travailleurs qui ont accumulé de 600 à 700 heures de travail assurable.

On a utilisé les données des RE pour établir si la hausse du nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental correspond à l'inclusion des travailleurs ayant accumulé de 600 à 700 heures de travail assurable sous le programme bonifié.

Le tableau n° 4 montre la distribution par semaine de 37 628 RE émis pour des travailleurs ayant accumulé moins de 600 heures de travail assurable (c.-à-d. les personnes qui ont pris congé et qui n'étaient pas admissibles à des prestations sous le programme antérieur à 2001 ou le programme bonifié). Malgré une légère hausse au tout

début de 2001, le nombre de RE émis a chuté sensiblement après le premier trimestre. Le nombre moyen de RE émis chaque semaine au cours des 26 premières semaines de 2000 et de 2001 est de 488,8 et de 489,5 respectivement. Cette apparente uniformité pour les deux années est conforme à la prévision selon laquelle la modification de l'exigence d'admissibilité sous le programme bonifié n'aurait pas d'effet sur le nombre de cessations d'emploi pour les travailleurs ayant accumulé moins de 600 heures de travail assurable. Il faut cependant prendre note qu'il y a une baisse du nombre de RE émis pour les travailleurs ayant accumulé moins de 600 heures de travail assurable depuis avril 2001. Les travailleurs ayant accumulé tout juste moins de 600 heures dans le passé ont peut-être travaillé des heures supplémentaires afin de devenir admissibles aux prestations.



Le tableau n° 5 montre le nombre de RE émis pour les travailleurs ayant accumulé de 600 à 700 heures de travail assurable (c.-à-d. les personnes qui ont pris congé et qui seraient devenues admissibles à des prestations de maternité et à des prestations parentales sous le programme bonifié), qui s'élève à 7 668. Dans ce cas, le nombre a augmenté sensiblement au début de 2001, pour ensuite rester élevé. Le nombre moyen de RE (pour cette fourchette d'heures de travail assurable) émis chaque semaine au cours des 26 premières semaines de 2000 et de 2001 est de 82 et de 133, respectivement, ce qui représente un gain moyen de 51 RE par semaine, soit 62 % de plus qu'en 2000. Cette hausse renforce l'hypothèse que la modification de l'exigence d'admissibilité a incité les travailleurs ayant accumulé de 600 à 700 heures de travail assurable à prendre un congé officiel.

Le tableau n° 6 montre le nombre de RE émis pour les travailleurs ayant accumulé 700 heures de travail assurable ou plus. Ce groupe est de loin de plus nombreux, le nombre de RE s'élevant à 231 175, et représente 80 % de toutes les personnes dont la dernière semaine de travail se situe entre la première semaine de 2000 et la 26^e semaine de 2001. Le nombre moyen de ces RE émis chaque semaine au cours des 26 premières semaines de 2000 est de 2 953. Ce nombre est de 3 362 pour la même période, en 2001; on constate donc une hausse de 409 par semaine, soit 14 % de plus que le nombre moyen de RE précédent.

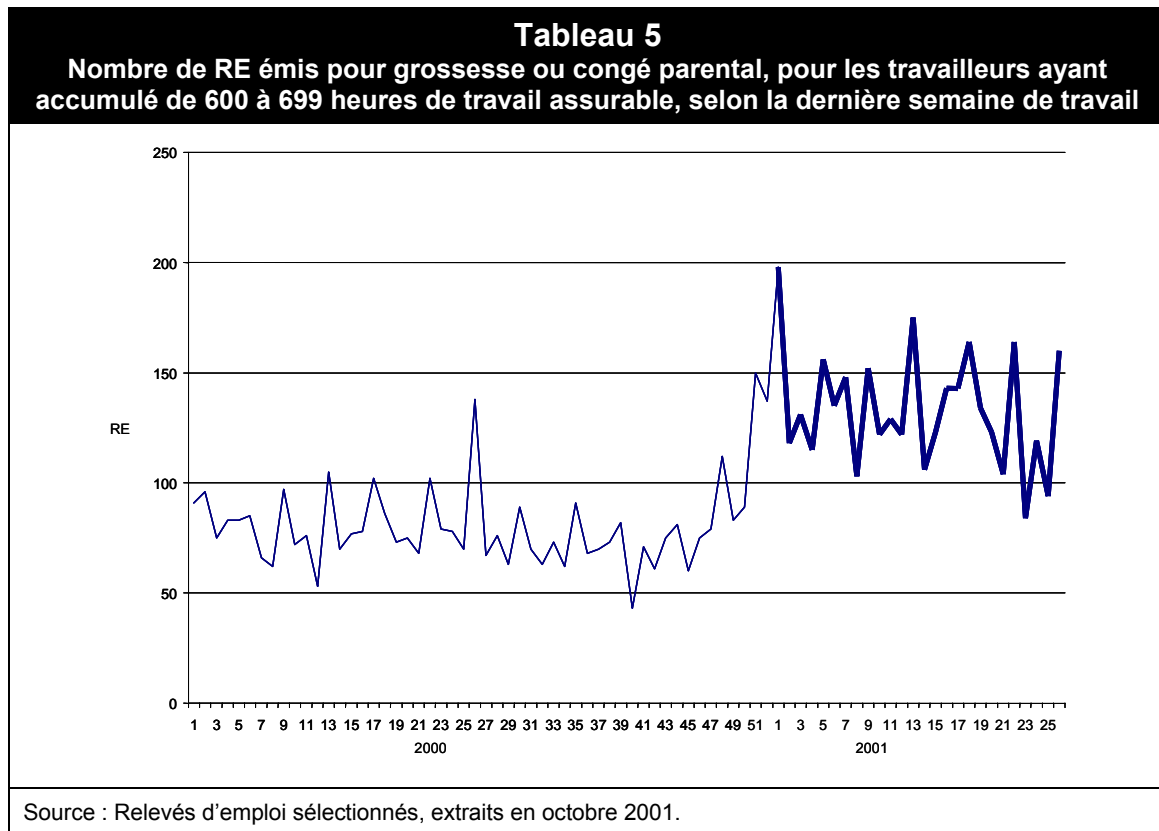
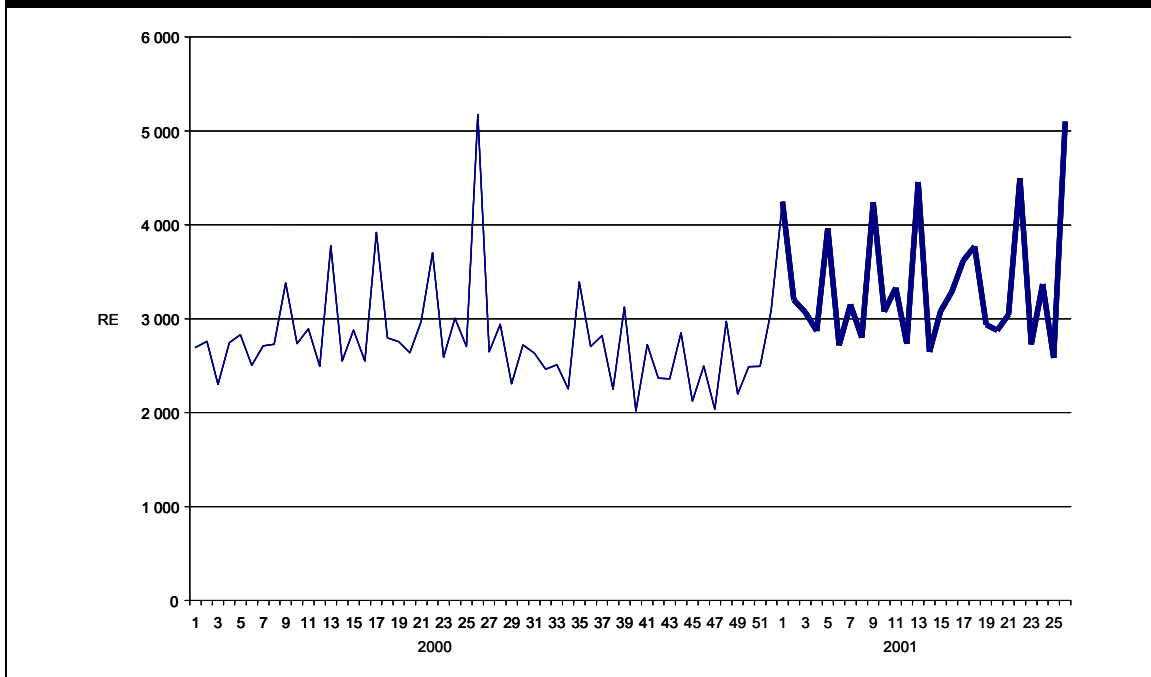


Tableau 6
Nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental, pour les travailleurs ayant accumulé 700 heures de travail assurable ou plus, selon la dernière semaine de travail



Source : Relevés d'emploi sélectionnés, extraits en octobre 2001.

Cette analyse, dans laquelle on répartit l'augmentation totale moyenne de 460 RE émis chaque semaine pour grossesse ou congé parental, indique que 51 (11 %) de ces cas pourraient être attribuables à la réduction du nombre d'heures de travail assurable exigées pour être admissibles aux prestations sous le programme bonifié. Les 409 autres cas (89 %) sont des RE émis pour des travailleurs ayant accumulé suffisamment d'heures de travail assurable pour être admissibles aux prestations sous l'un ou l'autre des deux programmes. Ce deuxième volet de la hausse devrait être considéré attribuable à d'autres facteurs, qui pourraient inclure les autres modifications apportées par la bonification des prestations (c.-à-d. la prolongation de la période maximale de prestations et la marge de manoeuvre accrue en matière de partage des prestations), ainsi que d'autres éléments. Les effets de certaines autres modifications du programme sont examinés plus loin dans le présent rapport.

4.2 Participation des travailleurs admissibles

Dans cette partie de l'analyse, on utilise les données de l'EDTR pour répondre à la question n° 8, « Quels facteurs sont susceptibles de favoriser la participation? » Il faut souligner que la réception de prestations de maternité et de prestations parentales a dû être déduite indirectement d'autres renseignements contenus dans la base de données de l'EDTR. C'est également le cas pour la détermination de l'admissibilité aux prestations. Dans l'EDTR, les personnes admissibles sont définies comme des parents naturels ayant déclaré avoir travaillé au moins 700 heures en 2000 ou 600 heures en 2001. Les réponses

aux questions de l'EDTR ont alors été utilisées pour déterminer quels répondants ont pu prendre un congé parental et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales. Les questions portaient sur les absences du travail, la cessation d'emploi et la réception de prestations d'assurance-emploi. Les détails sont fournis à l'annexe A. Par conséquent, les résultats ne sont pas aussi précis qu'on aurait pu le prévoir, compte tenu du processus détaillé utilisé pour établir une période de prestations d'assurance-emploi ou régler une demande.

Les données extraites de l'EDTR ne s'appliquaient qu'aux personnes considérées admissibles aux prestations, parce que l'objectif du présent volet de l'analyse consiste à déterminer les caractéristiques des participants parmi les personnes admissibles. Par conséquent, ces données n'ont pas permis d'établir une comparaison entre les personnes ayant accumulé un nombre suffisant d'heures pour être admissibles aux prestations parentales et celles qui n'en ont pas accumulé suffisamment.

4.2.1 Comparaison entre les participants et les non-participants admissibles

Le taux de participation global a augmenté à la suite de l'amélioration du programme.

Le tableau n° 7 indique que le taux de participation global s'élevait à 48,8 % sous le programme bonifié, tandis qu'il était de 44,4 % sous le programme antérieur à 2001. Cela inclut tant les hommes que les femmes admissibles. Le taux de participation pourrait être interprété comme étant relativement faible. Cela est dû principalement à la faible participation des hommes (18,6%). Le taux de participation des femmes a augmenté de 79,9 % à 85,6 % après l'introduction du programme bonifié.

Les participants diffèrent considérablement des non-participants admissibles sur le plan du genre. Comme on peut le voir au tableau n° 7, pour chaque année, environ les trois quarts des participants sont des femmes, tandis que plus de 80 % des non-participants admissibles sont des hommes. Le tableau n° 7 indique aussi que le pourcentage des participants de sexe masculin a augmenté, passant de 24,2 % à 27,6 %, tandis que le pourcentage de femmes a diminué. Cette baisse peut s'expliquer par la prolongation de la période maximale de prestations parentales, ce qui pourrait avoir entraîné une augmentation des cas de partage de la période de prestations parentales entre hommes et femmes. Cette question sera examinée plus loin dans le présent rapport.

Tableau 7
Participation des travailleurs admissibles, selon le genre

Genre		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Hommes	%	84,8	24,2	88,4	27,6	18,6	22,9
Femmes	%	15,2	75,8	11,6	72,4	79,9	85,6

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Si on regarde le statut matrimonial, le tableau n° 8 montre que le groupe des participants présente une proportion plus élevée de couples en union libre que le groupe des non-participants admissibles, tandis que ce dernier groupe présente une proportion plus élevée de couples mariés. Après le 31 décembre 2000, le taux de participation a augmenté pour la plupart des catégories, sauf pour les travailleurs célibataires.

Tableau 8
Participation des travailleurs admissibles, selon le statut matrimonial

Statut matrimonial		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Marié(e)	%	77,1	72,8	77,6	72,4	43,0	47,0
En union de fait	%	18,8	21,8	15,8	20,1	48,0	54,9
Séparé(e), divorcé(e), ou veuf(ve)	%	1,2	1,2	1,4	1,7	44,4	53,8
Célibataire	%	2,9	4,2	5,3	5,8	53,8	51,1

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Le taux de participation du groupe d'âge de 31 à 40 ans a augmenté considérablement, passant d'environ 37 % à 46 %. C'est le taux de participation du groupe d'âge de 21 à 30 ans sous le programme antérieur à 2001 qui a tendance à être le plus élevé. Dans l'ensemble, les participants ont un âge moyen semblable à celui de toutes les mères ayant donné naissance à un enfant au Canada en 2000 ou en 2001. La seule exception est le groupe d'âge de 16 à 20 ans, où les mères correspondent à deux pour cent de l'échantillon, tandis que les mères de ce groupe d'âge représentent cinq pour cent de toutes les mères au Canada⁶.

⁶ Statistique Canada, CANSIM, Tableau 102-4508 - Naissances vivantes, selon l'âge et la parité de la mère, Canada, rapport annuel

Tableau 9
Participation des travailleurs admissibles, selon l'âge

Âge		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
De 16 à 20 ans	%	1,7	1,5	1,1	2,4	41,7	66,7
De 21 à 30 ans	%	39,4	57,4	45,0	55,2	53,8	53,9
De 31 à 40 ans	%	53,6	39,3	45,0	40,3	36,9	46,0
De 41 à 50 ans	%	5,3	1,8	8,9	2,2	21,4	18,8

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Selon l'analyse par province (comme le montre le tableau n° 10), les travailleurs de l'Ontario et de l'Alberta sont moins susceptibles de participer au programme de prestations de maternité et de prestations parentales. Alors que le taux de participation a augmenté dans la plupart des provinces avec l'entrée en vigueur des prestations bonifiées, il a baissé en Alberta et à Terre-Neuve.

Tableau 10
Participation des travailleurs admissibles, selon la province

Province		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Terre-Neuve	%	4,1	5,7	3,0	3,1	52,8	50,0
Île-du-Prince-Édouard	%	1,9	3,9	1,6	2,2	61,9	56,3
Nouvelle-Écosse	%	5,3	7,9	5,5	7,0	54,2	54,7
Nouveau-Brunswick	%	5,6	6,6	4,8	5,3	48,9	51,2
Québec	%	15,0	20,2	13,2	20,1	51,9	59,2
Ontario	%	33,6	25,1	37,4	28,3	37,4	41,8
Manitoba	%	8,0	9,1	5,3	9,8	47,6	64,1
Saskatchewan	%	8,7	6,3	8,9	9,4	36,8	50,0
Alberta	%	10,6	7,9	13,7	8,4	37,1	36,8
Colombie-Britannique	%	7,2	7,3	6,6	6,5	44,4	48,2

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

C'est dans le cas d'un premier enfant que le taux de participation est le plus élevé, sous chaque programme.

Le tableau n° 11 indique que c'est dans le cas de la naissance d'un premier enfant dans la famille que la participation au programme est la plus probable. En d'autres mots, le groupe des participants présente une proportion plus élevée de familles ayant un seul enfant que le groupe des non-participants. Cette conclusion est renforcée par la distribution du nombre d'enfants d'âge préscolaire dans la famille. Elle est aussi confirmée par le taux de participation assez élevé des familles ayant un seul enfant (47 % en 2000).

Tableau 11							
Participation des travailleurs admissibles, selon le nombre d'enfants							
Nombre d'enfants		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
De tout âge							
1	%	45,7	50,8	42,0	47,5	47,1	51,8
2	%	38,6	38,4	38,8	35,7	44,3	46,7
3	%	10,4	9,7	14,2	13,2	42,7	47,0
4+	%	5,3	1,2	5,0	3,6	15,4	40,5
D'âge préscolaire							
1	%	56,5	59,2	51,4	60,7	45,6	52,9
2+	%	43,5	40,8	52,7	39,3	42,9	43,5
D'âge scolaire							
0	%	83,1	86,1	80,8	77,7	45,3	47,8
1	%	11,8	11,8	14,6	17,3	44,3	52,9
2+	%	5,1	2,1	4,6	5,0	25,0	51,2

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Avant le 1^{er} janvier 2001, le taux de participation des travailleurs ayant un revenu de 35 000 \$ ou moins était supérieur à celui des autres travailleurs, mais on constate que cette tendance a disparu après la bonification des prestations.

Sous le programme antérieur à 2001, on constate une tendance légèrement plus forte chez les participants à avoir un revenu familial assez bas, plus particulièrement inférieur à 35 000 \$ (voir le tableau n° 12). Cette tendance est confirmée par le taux de participation assez élevé des travailleurs ayant un revenu inférieur à 25 000 \$ (52 % en 2000) ou un revenu se situant entre 25 001 \$ et 35 000 \$ (49 %).

Tableau 12
Participation des travailleurs admissibles, selon le revenu familial

Revenu		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Jusqu'à 25 000 \$	%	2,9	3,9	4,6	4,8	52,0	50,0
De 25 001 \$ à 35 000 \$	%	8,2	10,0	9,6	9,8	49,3	49,4
De 35 001 \$ à 45 000 \$	%	15,0	14,2	9,1	11,8	43,1	55,1
De 45 001 \$ à 55 000 \$	%	12,1	13,6	14,2	13,4	47,4	47,5
De 55 001 \$ à 65 000 \$	%	15,0	13,3	15,1	17,0	41,5	51,8
De 65 001 \$ à 75 000 \$	%	11,1	10,0	13,0	13,4	41,8	49,6
De 75 001 \$ à 85 000 \$	%	9,2	8,8	7,5	8,4	43,3	51,5
De 85 001 \$ à 100 000 \$	%	13,0	13,0	12,1	11,8	44,3	48,0
Plus de 100 000 \$	%	13,5	13,3	14,8	9,6	44,0	38,1

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Il s'avère que l'introduction des prestations bonifiées ait toutefois atténué cette différence. Comme le montre le tableau n° 12, le taux de participation des travailleurs dont le revenu est inférieur à 35 000 \$ reste à peu près le même avant et après le 1^{er} janvier 2001, tandis qu'une hausse assez importante du taux de participation s'est produite dans le cas des travailleurs de la fourchette de revenu de 35 001 \$ à 40 000 \$ (de 43 % à 55 %) et de la fourchette de 55 001 \$ à 60 000 \$ (de 42 % à 52 %).

Le taux de participation a tendance à être plus élevé pour les personnes ayant travaillé un moins grand nombre d'années avec leur employeur d'avant leur congé.

Une comparaison de la distribution des participants et des non-participants admissibles selon la durée de leur emploi antérieur (tableau n° 13) ne révèle que très peu de différences, mais on constate une légère tendance des participants au programme à avoir travaillé un moins grand nombre d'années avec leur employeur d'avant leur congé.

Tableau 13
Participation des travailleurs admissibles, selon la durée de l'emploi

Durée de l'emploi (mois)		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
12 ou moins	%	21,0	23,3	21,2	21,1	47,0	48,6
De 13 à 24	%	16,2	15,1	19,9	24,9	42,7	54,5
De 25 à 36	%	10,6	12,7	8,2	10,3	48,8	54,4
De 37 à 48	%	9,9	10,0	8,9	10,1	44,6	51,9
De 49 à 60	%	6,3	6,3	5,5	6,2	44,7	52,0
De 61 à 72	%	6,0	6,6	4,1	5,3	46,8	55,0
De 73 à 96	%	6,8	5,7	5,7	4,3	40,4	41,9
De 97 à 120	%	6,8	6,3	3,4	2,4	42,9	40,0
Plus de 120	%	16,4	13,9	2,7	2,6	40,4	47,8

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Le taux de participation des personnes qui occupent un emploi de bureau, un emploi de professionnel ou un emploi de vendeur est plus élevé que celui des autres travailleurs et cette tendance s'est maintenue après la bonification des prestations.

Le tableau n° 14 montre que les participants occupent le plus souvent un emploi de bureau, un emploi de vendeur ou un emploi de professionnel qu'un poste de cadre ou de gestionnaire ou un autre emploi. Cette tendance est confirmée par le taux de participation assez élevé pour ces trois catégories. Après la bonification des prestations, le taux de participation a augmenté dans toutes les catégories d'emploi, sauf celle de vendeur.

Tableau 14							
Participation des travailleurs admissibles, selon l'emploi							
Emploi		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Cadre/gestionnaire	%	5,8	1,8	7,1	4,8	20,0	39,2
Professionnel	%	23,4	27,8	20,8	25,7	48,7	54,0
Employé de bureau	%	7,0	16,9	6,6	16,8	65,9	70,7
Vendeur	%	8,9	12,1	9,6	8,9	51,9	46,8
Autre	%	54,8	41,4	55,9	43,9	37,6	42,8

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

Ce sont les personnes possédant un diplôme d'études postsecondaires non universitaires qui présentent le taux de participation le plus élevé avant et après la bonification des prestations (environ 51 %), tandis que le taux de participation des personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires a subi la hausse la plus importante après le 31 décembre 2000.

Comme l'indique le tableau n° 15, c'est le taux de participation des travailleurs possédant un diplôme d'études postsecondaires non universitaires avant la fin de 2000 qui est le plus élevé (environ 49 %). Cette tendance s'est maintenue après la bonification des prestations, alors que le taux de participation de ce groupe a augmenté légèrement pour atteindre 51 %.

Le taux de participation des travailleurs de tous les niveaux de scolarisation a augmenté après le 31 décembre 2000, la plus grande hausse ayant été observée dans le cas des travailleurs qui n'ont pas terminé leurs études secondaires (le taux est passé de 37 % à 46 %).

Tableau 15
Participation des travailleurs admissibles, selon le niveau de scolarisation

Niveau de scolarisation		Participant				Taux de participation	
		2000		2001		2000	2001
		Non	Oui	Non	Oui	%	%
Total	N	414	331	438	417	44,4	48,8
Études secondaires non terminées	%	8,9	6,6	8,0	7,2	37,3	46,2
Diplôme d'études secondaires	%	15,0	14,5	13,9	12,9	43,6	47,0
Études postsecondaires partielles	%	10,1	9,7	12,6	10,3	43,2	43,9
Diplôme d'études postsec. Non univers.	%	31,6	37,8	34,5	38,1	48,8	51,3
Diplôme ou certificat universitaire	%	25,6	25,7	22,8	23,7	44,5	49,7
Aucune réponse	%	8,7	5,7	8,2	7,7	34,5	47,1

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

4.2.2 Facteurs favorisant la participation

Les effets de certains facteurs qui pourraient favoriser la participation ont été examinés au moyen de la méthode de l'estimation statistique (analyse multivariée fondée sur la méthode des probits), alors que d'autres caractéristiques ou facteurs influant sur la participation ont été contrôlés. La méthode utilisée pour repérer les participants et les non-participants admissibles parmi les données de l'EDTR est présentée à l'annexe A.

On a examiné au moyen de l'estimation statistique (méthode des probits) la probabilité que les personnes admissibles touchent des prestations. L'analyse a été effectuée séparément pour les données de 2000 et de 2001, de sorte que les résultats puissent servir à déterminer l'ampleur des modifications des relations au moment où les prestations ont été bonifiées. L'analyse a servi à déterminer lesquelles des variables suivantes ont influé de façon statistiquement significative sur la probabilité que les personnes admissibles touchent des prestations :

- durée de l'emploi en mois;
- nombre d'enfants de moins de cinq ans;
- nombre d'enfants de cinq à dix-sept ans;
- genre (sexe masculin comme valeur fictive);
- situation de famille (série de valeurs fictives);
- revenu familial mensuel;
- niveau de scolarisation (série de valeurs fictives);
- âge;
- emploi (série de valeurs fictives);
- province de résidence (série de valeurs fictives).

L'estimation statistique pour 2000 a révélé que le genre et le fait d'avoir effectué des études doctorales ont eu des répercussions importantes sur la participation des personnes admissibles.

L'estimation statistique pour l'année 2000, qui correspond à la période du programme antérieur à 2001, a indiqué que le modèle était bien ajusté aux données (pseudo R² de 0,42). Deux variables du modèle ont été considérées statistiquement significatives (au niveau habituel de 0,05). Comme prévu, l'analyse a confirmé que les hommes admissibles ont moins souvent participé au programme que les femmes admissibles (taux inférieur de 75 %). Parallèlement, on a constaté que les personnes admissibles possédant un doctorat étaient plus susceptibles (taux supérieur de 64 %) de toucher des prestations que les personnes admissibles d'un autre niveau de scolarisation.

L'estimation statistique pour 2001 a indiqué que le genre, le fait d'être séparé, l'âge, le nombre d'enfants et le niveau de scolarisation ont eu des effets importants sur la participation des personnes admissibles.

L'estimation statistique pour l'année 2001, qui correspond à la période du programme bonifié, a indiqué que le modèle était bien ajusté aux données (pseudo R² de 0,41). Dans ce cas, bon nombre des variables ont été considérées statistiquement significatives (et la plupart à un niveau de confiance supérieur à 95 %). Comme prévu, l'analyse a indiqué que les hommes étaient moins susceptibles de recevoir des prestations que les femmes (taux inférieur de 70 %). Les répondants qui ont déclaré être séparés recevaient moins souvent des prestations (taux inférieur de 42 %) que ceux qui ont une autre situation de famille. Le modèle a associé chaque enfant de moins de cinq ans de la famille à une baisse de 12 % de la probabilité de recevoir des prestations, mais a aussi associé chaque enfant de cinq à 17 ans à la hausse de 8 % du taux de probabilité. Le niveau de scolarisation constitue un autre facteur significatif : tous les autres groupes étaient beaucoup moins susceptibles de recevoir des prestations que les personnes ayant terminé moins de cinq années d'études à l'élémentaire ou que les personnes possédant un diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie (différences variant entre 43 % et 72 %).

4.3 Comparaison des participants avant et après les améliorations au programme

Les enquêtes auprès des participants au programme antérieur à 2001 et au programme bonifié ont aussi fourni des données sur le profil des prestataires. L'analyse de ces données présentée ci-dessous ne répond pas directement à une question d'évaluation, mais elle confirme certains des résultats exposés au point 4.2 et elle fournit des renseignements contextuels pour l'analyse des répercussions présentée aux parties 5 et 6. Il faut prendre note que les données utilisées ici ont été pondérées en fonction des taux de réponse des sous-groupes de population des enquêtes.

4.3.1 Caractéristiques au moment de l'enquête

Les participants au programme bonifié et les participants au programme antérieur à 2001 sont semblables sur le plan du genre, de l'âge et de la province de résidence, mais on constate d'importantes différences quant au niveau de scolarisation et aux caractéristiques familiales. Plus particulièrement, les participants au programme bonifié :

- possèdent plus souvent que les autres un diplôme universitaire;
- ont plus souvent que les autres reçus des prestations de maternité ou des prestations parentales pour leur premier enfant;
- sont légèrement plus susceptibles que les autres d'être mariés, de vivre avec un partenaire ou d'être séparés.

4.3.2 Profil par rapport au marché du travail

Les profils par rapport au marché du travail des participants au programme bonifié et des participants au programme antérieur à 2001 présentent des différences importantes. Plus particulièrement, les participants au programme bonifié :

- avaient un revenu plus élevé pendant la période précédant leur congé de maternité ou leur congé parental;
- ont plus souvent occupé un emploi à temps partiel avant de prendre leur congé;
- ont plus souvent été employés pendant une courte période de temps (moins de deux ans) avant de prendre leur congé;
- possédaient une expérience d'emploi moins grande;
- étaient légèrement en moins bonne santé.

4.4 Utilisation des prestations de maladie

Dans la présente partie, on commence à répondre à la question d'évaluation n° 12, « L'utilisation de prestations de maladie dans le contexte du régime de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie a-t-elle diminué après le 31 décembre 2000? » Cette question est approfondie au point 5.2.6.

L'analyse présentée ici porte sur le fait de recevoir de prestations de maladie pendant une période de prestations durant laquelle le prestataire a aussi reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, selon les données administratives sur les prestations, dans le cas des répondants aux enquêtes auprès des participants qui ont consenti à la liaison des données de l'enquête et des données administratives recueillies à leur sujet.

Le pourcentage de participants au programme bonifié qui ont touché des prestations de maladie est moins élevé que celui des participants à l'autre programme. L'analyse révèle en effet que 4,7 % seulement des participants au programme bonifié ont touché des prestations

de maladie pendant leur période de prestations, tandis que 7,9 % des participants au programme antérieur à 2001 en ont touché. Dans le groupe des mères naturelles seulement, ces pourcentages sont de 5 % et de 8,5 %, respectivement.

Le montant moyen des prestations de maladie hebdomadaires reçues pour la totalité du congé a diminué à la suite de l'amélioration du programme.

Le montant moyen des prestations de maladie hebdomadaires reçues par les participants (pendant la durée complète de leur période de prestations) sous le programme bonifié est inférieur à celui qui a été reçu sous le programme antérieur à 2001 (voir le tableau n° 16). En effet, ce montant est de 33 \$ sous le nouveau programme, tandis qu'il est de 45 \$ sous l'ancien programme. Pour les mères naturelles, les montants moyens correspondants sont de 31 \$ sous le programme bonifié et de 45 \$ sous le programme antérieur à 2001. En raison de la bonification des prestations parentales, les prestations de maladie représentent probablement une proportion plus faible des prestations totales touchées par les parents sous le programme bonifié que sous l'ancien programme.

Tableau 16				
Montant moyen des prestations de maladie hebdomadaires, selon les prestataires				
Prestation hebdomadaire	Tous les participants		Mères naturelles	
	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
	%	%	%	%
N:	258	177	256	170
De 1 \$ à 10 \$	15,6	26,4	15,7	27,3
De 11 \$ à 25 \$	24,3	24,2	24,5	25,0
De 26 \$ à 50 \$	34,6	28,1	34,9	29,1
Plus de 51 \$	25,4	21,3	24,9	18,6
Total	100	100	100	100
Montant moyen (\$)	45	33	45	31

Source : Données sur les prestations de RHDCC (Profil vectoriel), pour les répondants des enquêtes.

4.5 Réception du supplément familial

Un pourcentage légèrement plus faible de participants au programme bonifié que de participants au programme antérieur à 2001 (12,8 % sous le nouveau programme et 15,3 % sous l'ancien programme) ont reçu le supplément familial de l'assurance-emploi.

Sous le programme bonifié, 12,8 % des participants ont reçu le supplément familial de l'assurance-emploi, tandis que sous le programme antérieur à 2001, 15,3 % des participants l'ont reçu. Cette différence devrait toutefois être interprétée avec prudence. Bien que ces données soient statistiquement significatives, elles ne doivent pas nécessairement être considérées comme une preuve que le nouveau programme a entraîné une réduction du besoin du supplément familial. Ainsi, ces données sont aussi cohérentes avec la possibilité que le programme bonifié ait attiré plus de personnes

ayant un revenu élevé et non admissibles au supplément que l'ancien programme.

Une autre explication pourrait être la proportion à la baisse des demandes de supplément familial par rapport à l'ensemble des demandes de l'assurance-emploi depuis 1999-2000. Cette baisse pourrait être attribuable au fait que le seuil pour l'admissibilité au supplément familial de l'assurance-emploi est figé. Elle pourrait aussi découler de la participation plus forte des hommes (participants possédant un revenu supérieur), qui pourrait avoir mené à une baisse du pourcentage de prestataires recevant le supplément familial.

5. Répercussions sur les prestataires

On examine dans la présente partie les questions d'évaluation suivantes :

- Question n° 3 : « La bonification des prestations a-t-elle encouragé les travailleurs, en particulier les prestataires à faible revenu, à prendre un congé parental ou à en prolonger la durée? »
- Question n° 4 : « Dans quelle mesure les prestations fournissent-elles une aide financière à la famille? »
- Question n° 5.2 : « Les participants au programme bonifié ont-ils été davantage en mesure de reprendre leur emploi antérieur que les autres? »
- Question n° 7 : « Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations? »

La présente partie contient aussi une analyse de la question n° 1, « Quelle preuve existe-t-il que les éléments du programme ou sa conception contribueront à la réalisation des objectifs de ce programme? »

On aborde ces questions en étudiant les effets des prestations bonifiées sur la durée des congés, les finances familiales et le retour au travail. L'analyse qui suit utilise des données recueillies au moyen des enquêtes auprès des participants qui ont été enrichies de données administratives sur les montants des prestations et le moment de leur versement. Les méthodes d'analyse vont de simples tableaux à une estimation statistique avancée (méthodes économétriques multivariées). L'utilisation de méthodes d'estimation statistique comporte l'avantage suivant : dans certaines de ces méthodes, on peut tenir compte des données (tronquées) incomplètes sur la durée des congés dans les cas où les répondants n'avaient pas encore repris le travail au moment de l'enquête (voir ci-après). De plus, ces méthodes permettent d'examiner les différences constatées entre les participants au programme antérieur à 2001 et les participants au programme bonifié, tout en contrôlant les autres facteurs. Par conséquent, ces méthodes peuvent fournir une estimation des effets attribuables aux modifications du programme entrées en vigueur en décembre 2000⁷.

5.1 Durée du congé

On examine dans la présente partie les répercussions du programme bonifié sur la durée des congés et on répond en partie à la question d'évaluation n° 3, « La bonification des prestations a-t-elle encouragé les travailleurs, en particulier les prestataires à faible revenu, à prendre un congé parental ou à en prolonger la durée? » Le volet de la question portant sur la prise effective d'un congé par les travailleurs est abordé dans la sixième partie.

⁷ Tous les écarts mentionnés dans la présente partie sont statistiquement significatifs, à moins de mention explicite contraire.

Pour les fins de l'analyse qui suit, les participants qui ont touché le supplément familial de l'assurance-emploi sont considérés des prestataires à faible revenu.

5.1.1 Définition de congé

Il est essentiel pour l'analyse d'établir une définition du terme « congé », bien qu'il ne s'agisse pas d'un exercice simple. Les enquêtes auprès des participants ont fourni des données sur le moment du retour au travail. On a demandé aux répondants à quelle date ils étaient retournés au travail ou à quelle date ils avaient commencé à travailler à l'extérieur sur une base permanente. La date qu'ils ont fournie en réponse à cette question (77 % des répondants ont indiqué une date) a été utilisée comme fin du congé. Dans le cas des parents qui ont déclaré être retournés au travail sans fournir de date, on a utilisé d'autres données relatives à la date prévue du retour au travail pour déduire la date effective de retour au travail.

Les congés peuvent dépasser la période de prestations d'assurance-emploi. C'est le cas lorsqu'un parent désire prendre un congé d'une période plus longue que celle qui est couverte par les prestations. Il convient de souligner ici que les prestations d'assurance-emploi peuvent aussi être reçues après le retour au travail d'un prestataire, car une personne peut recevoir des prestations parentales tout en travaillant, à condition que son revenu ne dépasse pas le plafond précisé (tel que mentionné au point 2.1). Les données administratives contiennent plusieurs cas de ce genre, soit environ 9 %. Le versement des prestations dans ces cas est souvent sporadique. Ce caractère sporadique des prestations correspond peut-être au besoin du prestataire de retourner au travail (travail urgent ou problèmes financiers) ou de quitter temporairement ses fonctions (maladie d'un enfant ou raisons personnelles)⁸.

Tenant compte de ces considérations, on a utilisé les quatre catégories de congé et leur définition respective dans le présent rapport afin d'analyser la durée du congé :

- durée totale du congé : nombre de semaines écoulées du début de la période de prestations d'assurance-emploi à la date du retour au travail;
- durée du congé payé : nombre de semaines à l'intérieur de la période de prestations d'assurance-emploi au cours desquelles des prestations ont été reçues. Ce nombre inclut les semaines au cours desquelles des prestations ont été payées après le retour au travail, mais pas les semaines avant le retour au travail au cours desquelles aucune prestation n'a été reçue. Pour les fins de la présente définition, le terme « prestations » désigne les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie, mais pas les prestations d'assurance-emploi ordinaires;
- durée du congé non payé : nombre de semaines à l'intérieur de la période correspondant à la durée totale du congé (telle que définie précédemment), mais pour

⁸ Voir le point 5.2.3 sur l'emploi rémunéré pendant un congé.

lesquelles aucune prestation n'a été reçue. Cette définition exclut le délai de carence de deux semaines pendant lequel aucune prestation n'est payée⁹;

- durée du congé non payé après les prestations : nombre de semaines, s'il y a lieu, entre la dernière semaine du congé payé (tel que défini précédemment) et la date du retour au travail.

Pour les répondants qui n'avaient pas repris le travail au moment de l'enquête, la durée est définie comme le temps écoulé du début du congé à la date à laquelle l'entrevue a eu lieu. Ces valeurs sont désignées comme tronquées, c.-à-d. que la durée réelle du congé est plus longue que celle qui a été enregistrée lors de l'enquête. Il faudrait prendre note que cette méthode ne s'applique pas pour établir la durée du congé payé car, au moment de l'enquête, la période écoulée après le début de la période de prestations de tous les répondants aurait dépassé la durée maximale possible de la période de prestations.

5.1.2 Analyse

L'analyse qui suit a pour objectif de comparer la durée du congé des participants au programme antérieur à 2001 et celle du congé des participants au programme bonifié au moyen :

- de simples fréquences et moyennes des quatre catégories de congé décrites précédemment, en reconnaissant que l'inclusion de valeurs tronquées (ou données sur les congés non terminés) entraîne une sous-estimation de la durée moyenne réelle pour trois des quatre catégories;
- des estimations de Kaplan-Meier qui utilisent le concept du temps de survie du congé et qui traitent les valeurs tronquées (données sur les congés non terminés) de la façon appropriée;
- d'une estimation statistique avancée (analyse de régression) visant à examiner les effets des modifications sur la structure des prestations tout en contrôlant les autres facteurs.

Dans le cadre de l'examen des simples fréquences et moyennes, les différences déclarées sont statistiquement significatives, à moins d'indication contraire. Dans le volet de l'estimation statistique, on tient compte des valeurs tronquées de la durée des congés en utilisant le modèle de régression de Cox qui convient¹⁰.

Pour faciliter l'interprétation des résultats, l'estimation statistique inclut aussi une analyse de régression standard (utilisant des modèles de régression des moindres carrés ordinaires). Cette analyse a pour avantage de mesurer ses coefficients sur l'échelle de la durée, tandis que le modèle de Cox estime les coefficients sur une échelle adaptée à la structure de hasards proportionnels sur laquelle il est fondé. L'analyse de régression standard

⁹ Les motifs de congé non payé pendant la période de prestations, à l'exclusion du délai de carence, sont énumérés dans le profil vectoriel. On donne quatorze motifs pour le versement d'aucunes prestations ou de prestations partielles pendant la période de prestations, mais la plupart de ces cas (86 %) se sont produits parce qu'aucune déclaration de rémunération n'a été faite ou qu'il y a eu une déclaration de rémunération à temps partiel seulement pour la semaine.

¹⁰ Une liste complète des facteurs inclus dans le modèle pourrait être fournie sur demande.

comporte toutefois une lacune : elle ne tient pas compte des valeurs de durée censurées pour les participants qui n'avaient pas repris le travail au moment de l'enquête. Comme le modèle inclut des variables pouvant elles-mêmes être touchées par les modifications au programme, l'estimation statistique estime aussi des modèles (modèle de Cox et modèle des moindres carrés ordinaires) qui excluent ces variables afin d'obtenir une estimation de l'effet global.

5.1.3 Congé payé

La durée moyenne du congé payé (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie) a augmenté de 18 semaines pour tous les participants et de 17 semaines pour les prestataires à faible revenu.

Les participants au programme bonifié ont eu un congé payé beaucoup plus long que les participants au programme antérieur à 2001. Le tableau n° 17 montre le nombre de participants selon la durée, la durée des congés payés s'avérant avoir pratiquement doublé. Les participants au nouveau programme ont pris un congé moyen de 41 semaines au total, tandis que les autres participants ont pris un congé moyen de 23 semaines, ce qui donne un écart de 18 semaines. Les chiffres correspondants pour les prestataires à faible revenu sont très semblables : 41 semaines pour les participants au programme bonifié et 24 semaines pour les participants au programme antérieur à 2001, ce qui donne un écart de 17 semaines.

Tableau 17				
Durée du congé payé, selon le programme				
Nombre de semaines	Tous les participants		Participants à faible revenu	
	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
	%	%	%	%
De 1 à 10	3 277	3 745	502	487
De 11 à 24	8,1	4,8	7,2	S.O.
25	15,6	9,2	14,1	15,1
De 26 à 49	66,9	S.O.	67,5	S.O.
50 ou plus	9,4	37,6	11,2	43,3
Total	S.O.	47,9	S.O.	39,7
Moyenne (semaines)	100	100	100	100
De 1 à 10	23	41	24	41

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002, et données sur les prestations de RHDCC (profil vectoriel).

L'analyse de survie a confirmé une différence significative entre la durée du congé payé pris par l'ensemble des participants et celle du congé payé pris par les prestataires à faible revenu.

Les fonctions de survie (tableaux n^{os} 18 et 19) indiquent aussi clairement que de nombreux participants ont pris le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles ils étaient admissibles sous le programme antérieur à 2001 et sous le programme bonifié (25 semaines et 50 semaines, respectivement, à l'exclusion du délai de carence de deux semaines). L'axe horizontal (appelé le « moment de l'analyse ») représente la durée du congé en nombre de semaines. L'axe vertical représente la proportion des travailleurs de l'échantillon qui sont retournés au travail à la semaine indiquée du congé. Les courbes étiquetées « programme 0 » et « programme 1 » représentent les participants au programme antérieur à 2001 et au programme bonifié, respectivement. Les fonctions correspondent aux structures de prestations des deux programmes pour les mères naturelles, qui dominent les données utilisées pour cette analyse. Un test Mantel-Haenzel utilisé pour évaluer l'égalité des fonctions de survie pour le programme antérieur à 2001 et le programme bonifié a fourni un résultat hautement significatif. Ces résultats sont valables pour les prestataires à faible revenu et pour l'ensemble des participants.

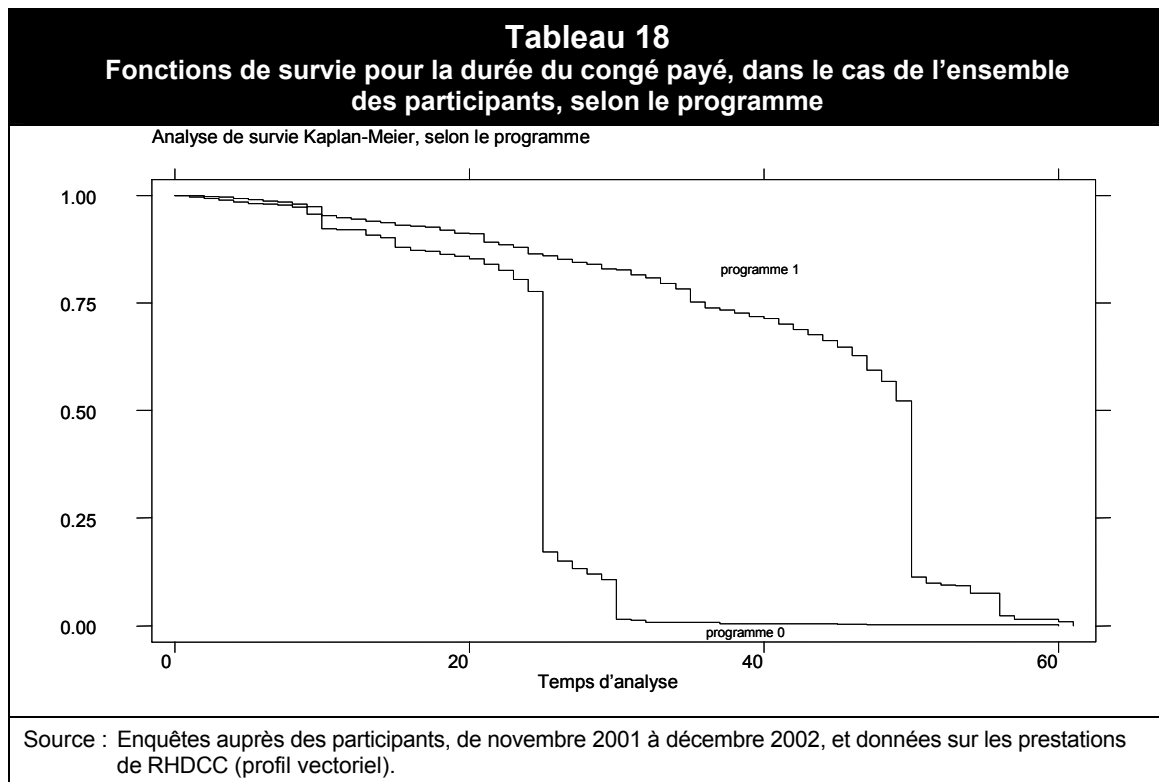
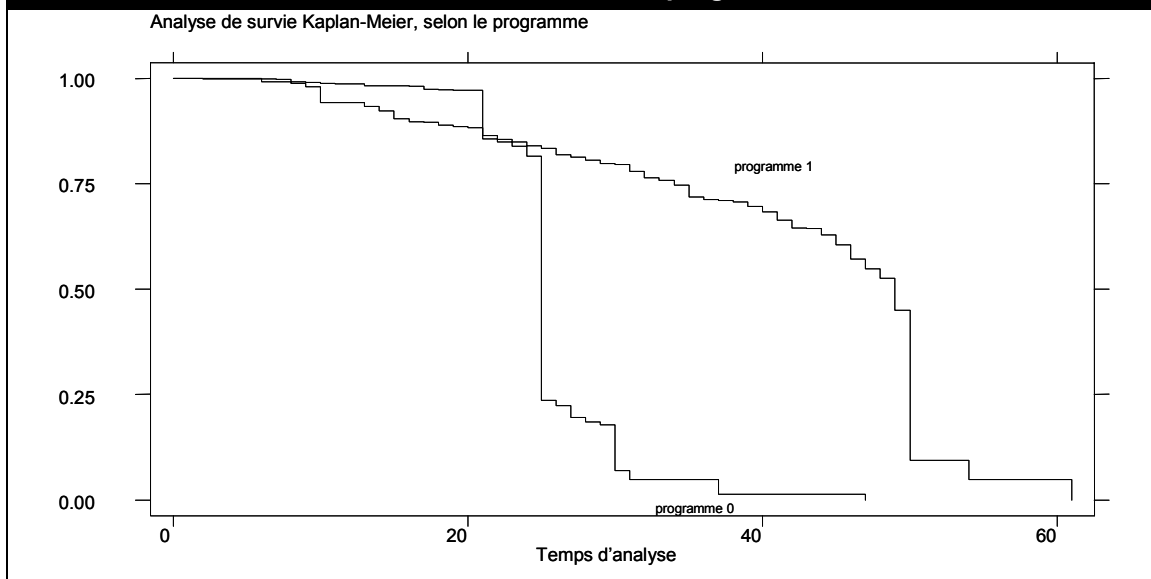


Tableau 19
Fonctions de survie pour la durée du congé payé, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme



Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002, et données sur les prestations de RHDCC (profil vectoriel).

L'estimation statistique, qui tient compte des valeurs tronquées (données sur les congés non terminés) indique que le programme bonifié a incité les parents à prendre un plus grand nombre de semaines de congé payé que celui qu'ils auraient pris sous le programme antérieur à 2001, comme prévu.

Les modèles complets pour le congé payé montrent que, sous le programme bonifié, le nombre additionnel de semaines de prestations offertes réduit de façon statistiquement significative le risque de retour au travail. Le modèle des moindres carrés ordinaires indique une hausse concomitante de 0,39 semaines de congé payé par semaine de prestations payées restantes à la date du retour au travail. Pour les prestataires à faible revenu, ce chiffre est de 2,93 semaines. Les modèles montrent que l'augmentation du montant de la prestation reçue dans la semaine précédant le retour au travail entraîne aussi une réduction du risque de retour au travail et une augmentation de la durée du congé, à un taux marginal de 0,48 semaine par 10 \$ de prestation. Cet effet n'est toutefois pas significatif pour les prestataires à faible revenu. Parallèlement, les congés sont de 0,23 semaine plus courts par semaine de congé restante que la norme provinciale (0,17 semaine pour les prestataires à faible revenu). Même après des rajustements en fonction de ces effets précis, toutefois, les modèles indiquent une baisse très fortement significative du risque de retour au travail, qui correspond concrètement à des congés plus longs en moyenne de 22,6 semaines (22,2 semaines pour les prestataires à faible revenu), un effet grandement supérieur à tous les autres déjà mentionnés. On peut donc conclure que le programme bonifié a incité les parents à prendre un nombre beaucoup plus grand de semaines de congé payé que celui qu'ils auraient pris sous le programme antérieur à 2001.

L'estimation statistique a confirmé les résultats de l'analyse simple et a indiqué que la durée du congé payé a augmenté de 18 semaines à la suite de l'amélioration du programme dans le cas de l'ensemble des participants et de 16,6 semaines dans le cas des prestataires à faible revenu.

Les modèles réduits, qui avaient pour objectif d'estimer l'effet total du programme bonifié, ont révélé une baisse fortement significative du risque de retour au travail. Cette baisse correspond concrètement à une prolongation du congé payé de 18,1 semaines (16,6 semaines pour les prestataires à faible revenu), une donnée juste légèrement supérieure au résultat de la comparaison simple des durées moyennes précédemment exposé.

5.1.4 Congé non payé

L'analyse simple indique que le congé non payé a diminué de 7 semaines en moyenne à la suite de l'amélioration du programme, dans le cas de l'ensemble des participants et a diminué de 11 semaines dans le cas des prestataires à faible revenu.

Les participants au programme bonifié ont généralement pris des périodes de congé payé plus courtes que les participants au programme antérieur à 2001. Parallèlement, le tableau n° 20 indique que le pourcentage de participants ayant pris un congé non payé modérément long (de 21 à 52 semaines) est considérablement plus élevé sous le programme bonifié. Ces observations s'appliquent également aux prestataires à faible revenu.

Les participants au programme bonifié ont pris en moyenne 13 semaines de congé non payé, soit sept semaines de moins que le nombre moyen de 20 semaines sous le programme antérieur à 2001, ce qui constitue une différence significative. Pour les prestataires à faible revenu, cet écart est de 11 semaines (14 semaines sous le programme bonifié et 25 semaines sous le programme antérieur à 2001). Ce résultat donne à penser que le nouveau programme a fourni un environnement financier plus stable que l'ancien programme aux prestataires à faible revenu, puisqu'ils ont bénéficié d'une proportion plus élevée de congé payé par rapport à la durée totale de leur congé.

Tableau 20
Durée du congé non payé, selon le programme

Nombre de semaines	Tous les participants		Participants à faible revenu	
	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
	%	%	%	%
N:	3 277	3 745	502	487
0	15,0	16,2	16,8	13,3
1	12,5	22,1	10,4	15,1
De 2 à 5	21,9	21,9	19,8	26,8
De 6 à 20	22,2	13,9	14,7	15,3
De 21 à 52	8,5	21,5	12,1	25,2
53 ou plus	19,8	4,5	26,2	S.O.
Total	100	100	100	100
Moyenne (semaines)	20	13	25	14

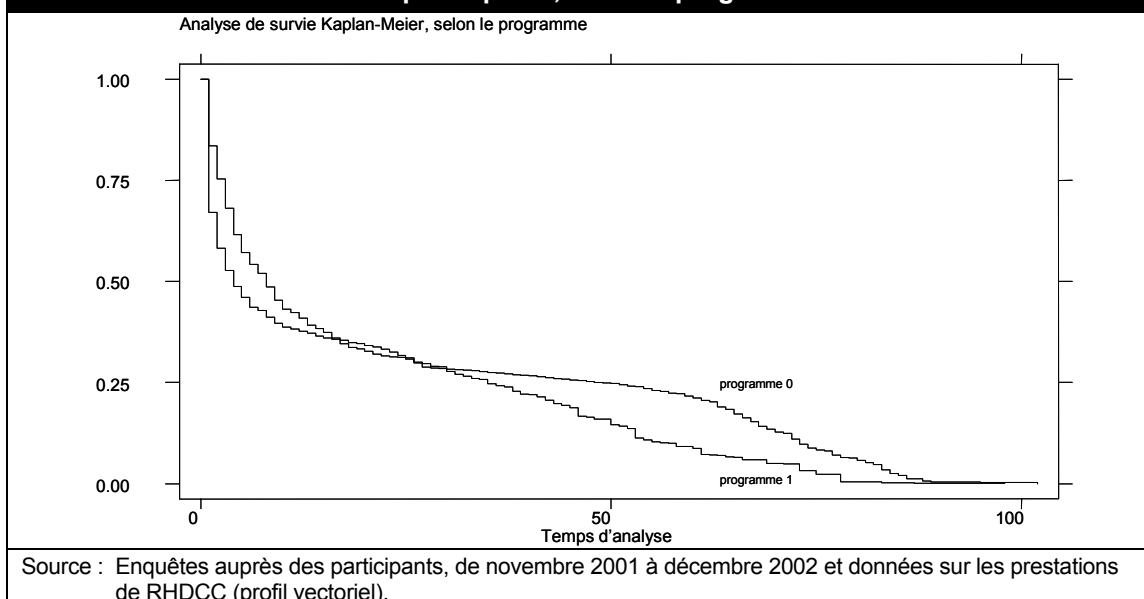
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002, et données sur les prestations de RHDCC

Remarque : La durée du congé parental non payé après la période de prestations parentales a été définie comme la différence entre la semaine du retour au travail (selon l'enquête) et le nombre de semaines payées (base de données administratives). La durée du congé non payé pourrait en partie être simplement attribuable à l'écart entre les deux sources de données.

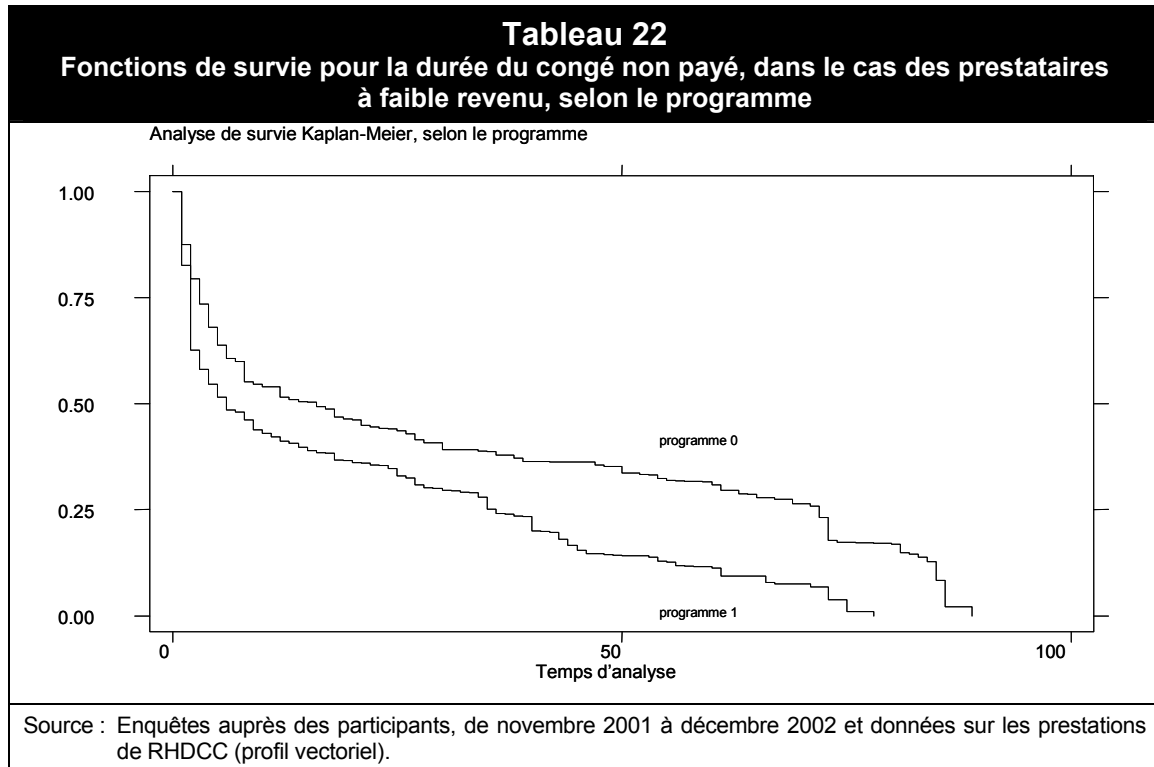
L'analyse de survie a confirmé que la durée du congé non payé sous le programme bonifié présente une différence significative par rapport à la durée du congé sous l'ancien programme.

Les fonctions de survie (tableau n° 21) pour tous les participants mettent en évidence des différences, principalement de l'ordre d'environ 30 à 80 semaines, qui ne sont pas clairement liées aux structures des prestations avant et après le 31 décembre 2000.

Tableau 21
Fonctions de survie pour la durée du congé non payé, dans le cas de l'ensemble des participants, selon le programme



Il faut prendre note que la fonction de survie pour le programme bonifié est représentée par la courbe qui est la plus basse pour la majeure partie de l'intervalle du graphique. Il convient aussi de remarquer que, même si les courbes semblent se croiser, elles ne se touchent en fait que très brièvement. Un test Mantel-Haenzel de l'égalité des fonctions de survie a donné un résultat hautement significatif selon le test de chi carré Wald, confirmant ainsi la différence entre les deux fonctions.



Pour les prestataires à faible revenu, comme on pouvait s'y attendre, l'écart est plus évident (voir le tableau n° 22). Dans ce cas, la durée du congé non payé est clairement plus courte sous le programme bonifié que sous l'ancien programme, car une plus forte proportion de travailleurs qui avaient pris congé sont retournés au travail pendant l'intervalle de temps.

L'estimation statistique a confirmé l'analyse simple et a indiqué une baisse de la durée du congé non payé d'environ 5,6 semaines dans le cas de l'ensemble des participants et une baisse de 11 semaines dans le cas des prestataires à faible revenu.

Dans ce cas, l'analyse du modèle de Cox complet révèle des effets hautement significatifs tant sur le risque que sur la durée pour toutes les variables liées à la modification des prestations, mais ces effets sont combinés de sorte à rendre l'interprétation discutable.

L'analyse des modèles réduits indique une augmentation du risque et une baisse statistiquement significative de la durée des congés non payés de 5,66 semaines, soit un peu moins que l'écart de sept semaines observé dans la comparaison simple des moyennes mentionnées précédemment. Pour les prestataires à faible revenu, la diminution moyenne de

la durée du congé non payé est estimée à 11,4 semaines, soit à peine un peu plus que le résultat de l'analyse simple.

5.1.5 Congé non payé après la période de prestations

Sous le programme bonifié, le nombre de semaines de congé non payé après la période de prestations (c.-à-d. le nombre de semaines entre la dernière semaine de congé payé et la date du retour au travail) a été inférieur de 7,3 semaines pour l'ensemble des participants et de 11,4 semaines dans le cas des prestataires à faible revenu au nombre observé sous le programme antérieur à 2001.

Les participants au programme bonifié ont également pris de plus courtes périodes de congé non payé après la période de prestations que les participants à l'ancien programme, comme le montre le tableau n° 23. La proportion de participants ayant pris un congé non payé modérément long (de 21 à 52 semaines) est significativement plus forte sous le programme bonifié que sous l'autre programme. Le pourcentage des prestataires à faible revenu n'ayant pris aucun congé non payé est inférieur à celui de l'ensemble des participants dans la même situation, mais les prestataires à faible revenu ont pris un congé non payé plus long après la fin de leur période de prestations que l'ensemble des participants.

Tableau 23				
Durée du congé non payé après la période de prestations parentales, selon le programme				
Nombre de semaines	Tous les participants		Participants à faible revenu	
	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
	%	%	%	%
N:	3 277	3 745	502	487
0	17,7	21,4	20,8	30,3
1	13,6	25,9	8,6	15,2
De 2 à 5	21,7	16,5	19,0	13,5
De 6 à 20	20,1	11,8	15,3	13,7
De 21 à 52	7,8	21,5	10,4	23,6
53 ou plus	19,2	3,0	25,9	S.O.
Total	100	100	100	100
Moyenne (semaines)	18,5	11,2	28,8	12,4
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002, et données sur les prestations de RHDCC				
Remarque : La durée du congé parental non payé après la période de prestations parentales a été définie comme la différence entre la semaine du retour au travail (selon l'enquête) et le nombre de semaines payées (base de données administratives). La durée du congé non payé pourrait en partie être simplement attribuable à l'écart entre les deux sources de données.				

En moyenne, les participants au programme bonifié ont pris 11,2 semaines de congé non payé après la fin de leur période de prestations, soit 7,3 semaines de moins que la moyenne de 18,5 semaines calculée pour les participants au programme antérieur à 2001. Les valeurs correspondantes pour les prestataires à faible revenu sont 12,4 semaines sous le nouveau programme et 23,8 semaines sous l'ancien programme, ce qui donne une différence significative de 11,4 semaines.

L'analyse de survie a confirmé une différence significative entre la durée du congé non payé après la fin de la période de prestations sous le programme bonifié et la durée de ce congé sous l'autre programme dans le cas de l'ensemble des participants et dans le cas des prestataires à faible revenu.

Les fonctions de survie des tableaux n^{os} 24 et 25 mettent en évidence des différences principalement dans l'intervalle de la 30^e à la 80^e semaine pour l'ensemble des participants et un écart systématique pour les prestataires à faible revenu dans l'intervalle complet. Des tests Mantel-Haenzel ont confirmé ces différences.

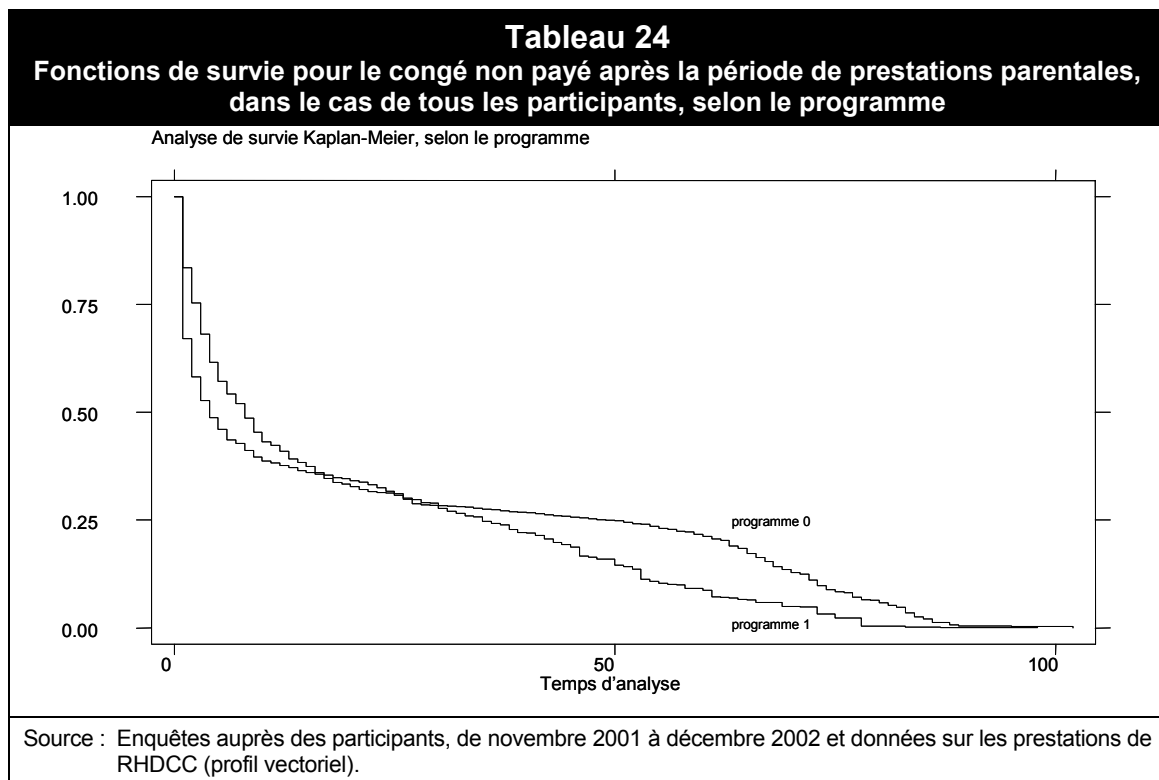
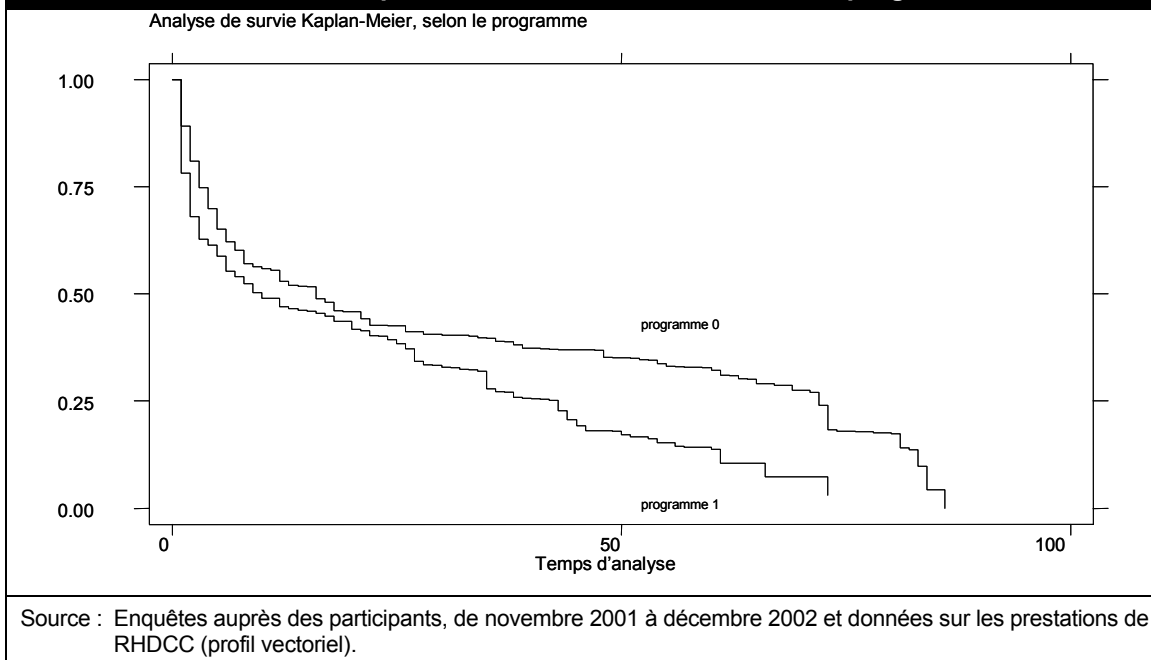


Tableau 25
Fonctions de survie pour le congé non payé après la période de prestations parentales,
dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme



L'analyse statistique a confirmé la conclusion de l'analyse simple, mais a indiqué une baisse de la durée du congé non payé après la fin de la période de prestations de 6,3 semaines pour l'ensemble des participants et de 11,9 semaines dans le cas des prestataires à faible revenu.

Le modèle de Cox complet révèle des effets significatifs, mais combinés sur le risque et la durée pour toutes les variables liées à la modification des prestations, ce qui nuit à une interprétation claire. Dans le cas des modèles réduits, l'analyse multivariée indique toutefois une augmentation statistiquement significative du risque et une diminution de la durée de 6,3 semaines, soit une différence légèrement inférieure à la différence simple de 7,3 semaines mentionnée précédemment. Les résultats pour les prestataires à faible revenu indiquent aussi une augmentation significative du risque et une diminution de la durée du congé non payé après la période de prestations parentales de 11,9 semaines, soit une différence légèrement supérieure à celle qu'on a constatée en comparant les moyennes dans l'analyse simple.

5.1.6 Congé complet

La durée moyenne du congé complet a augmenté de 10 semaines pour tous les participants et de six semaines pour les prestataires à faible revenu.

Comme mentionné au point 2.2, à la suite des modifications du programme entrées en vigueur le 31 décembre 2000, le nombre maximal de semaines de prestations de maternité

est resté inchangé (15 semaines), mais la période maximale de prestations parentales est passée de 10 semaines à 35 semaines.

Le tableau n° 26 montre le nombre de participants dans chaque catégorie de durée. Comme prévu, sous le programme bonifié, la durée du congé complet a tendance à être plus longue que sous le programme antérieur à 2001. Le tableau confirme cette tendance prévue en indiquant aussi une augmentation du nombre de semaines de prestations parentales, qui passent de 10 semaines à 35 semaines. Le tableau indique aussi que les participants au programme bonifié semblent avoir tendance à prendre de plus longs congés après la fin de la période de prestations parentales que les autres, comme le prouve le pourcentage plus élevé de congés de 66 semaines ou plus. Les résultats pour les participants à faible revenu sont semblables aux résultats pour l'ensemble des participants et indiquent une tendance claire à l'allongement des congés.

Tableau 26				
Durée du congé complet (tronquée à la date de l'enquête), selon le programme				
Nombre de semaines	Tous les participants		Participants à faible revenu	
	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
	%	%	%	%
N:	3 269	3 745	502	487
Moins de 27	23,8	11,4	26,1	15,5
De 27 à 39	43,2	10,4	32,6	9,7
De 40 à 52	8,8	31,7	7,3	29,4
De 53 à 65	2,4	22,1	S.O.	18,3
66 ou plus	21,8	24,4	29,5	27,0
Total	100	100	100	100
Moyenne (semaines)	43	53	48	54

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002 et données sur les prestations de RHDC (profil vectoriel).

La durée moyenne du congé pris par l'ensemble des participants est de 43 semaines sous le programme antérieur à 2001 et de 53 semaines sous le programme bonifié. Les moyennes correspondantes pour les prestataires à faible revenu sont de 48 et de 54 semaines, respectivement.

L'analyse de survie a confirmé qu'il y a un changement significatif de la durée du congé complet à la suite de l'amélioration du programme, dans le cas de l'ensemble des participants, mais pas dans le cas des prestataires à faible revenu.

Dans les tableaux n°s 27 et 28, on compare les fonctions de survie pour l'ensemble des participants et pour les prestataires à faible revenu des programmes antérieur à 2001 et bonifié.

Pour l'ensemble des participants (tableau n° 27), la baisse la plus abrupte de la courbe du programme antérieur à 2001 (indiquant le plus haut taux de retour au travail) se situe autour de la 27^e semaine, comme prévu. La chute la plus brutale sous le programme bonifié se produit vers la 52^e semaine. Après la 60^e semaine environ, les deux courbes se ressemblent et se croisent en fait aux alentours de la 80^e semaine. La distance horizontale entre les deux courbes, surtout remarquable entre les 27^e et 52^e semaines, représente le congé additionnel qui pourrait être attribué aux modifications du programme de prestations parentales.

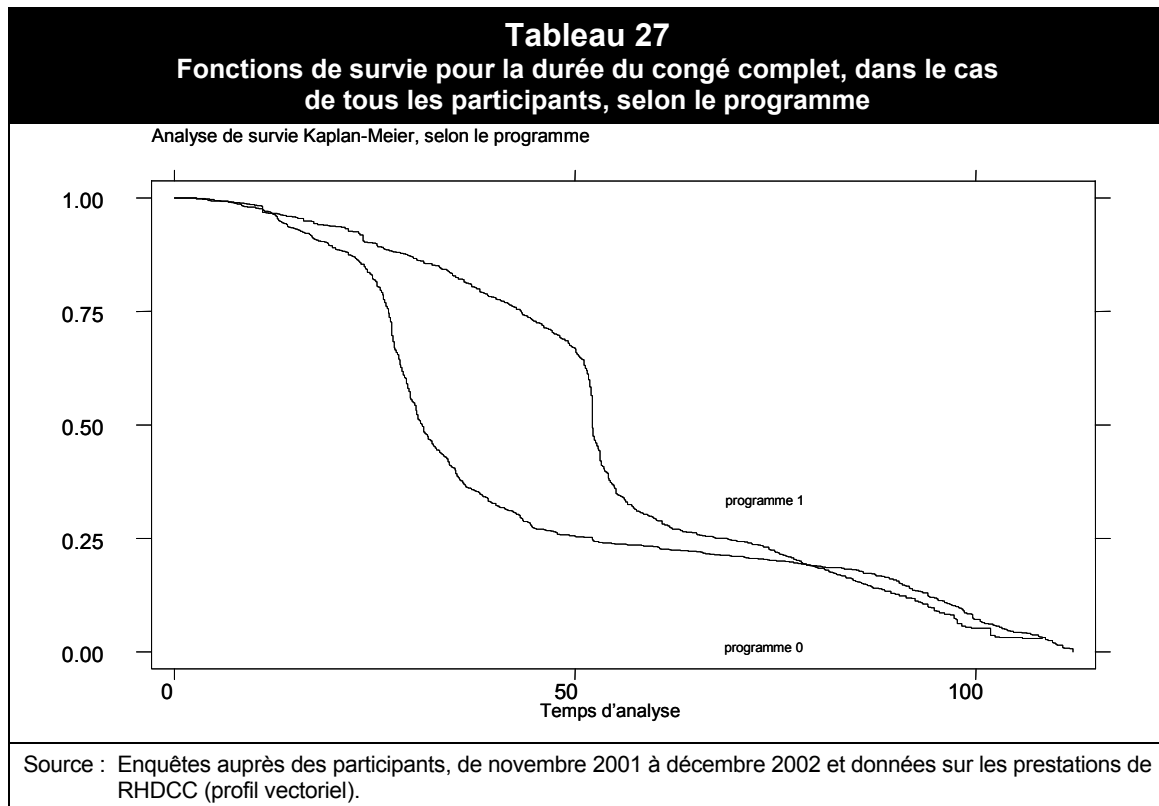
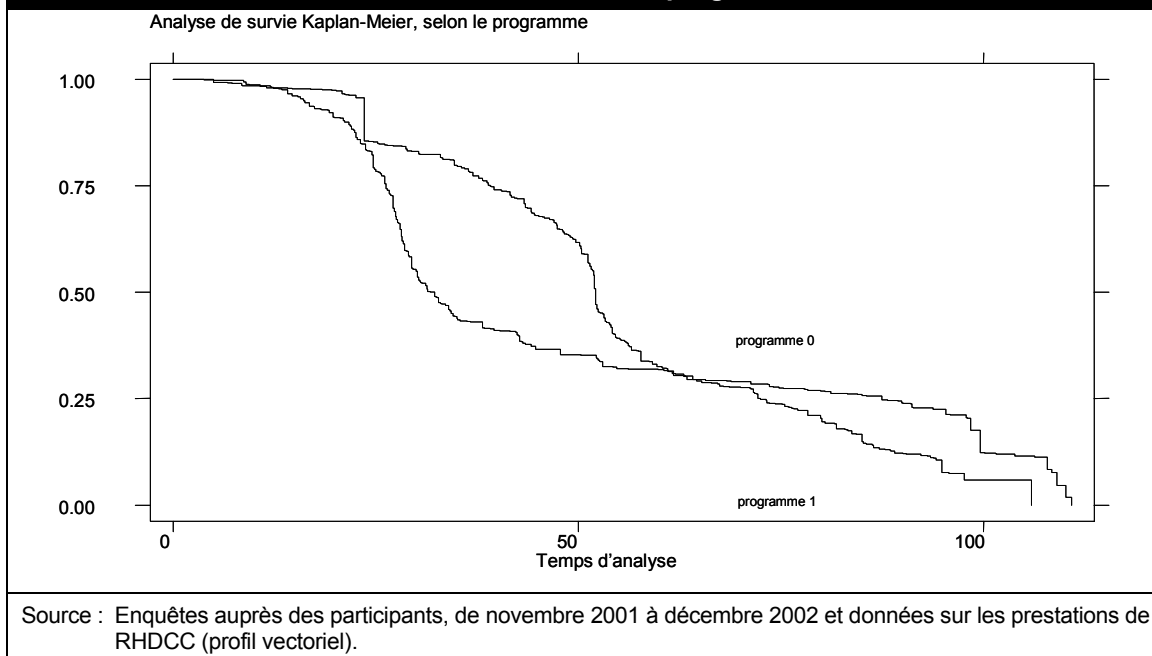


Tableau 28
Fonctions de survie pour la durée du congé complet, dans le cas des prestataires à faible revenu, selon le programme



Les tendances pour les prestataires à faible revenu (voir le tableau n° 28) sont à peu près les mêmes, sauf que les courbes sont plus proches et qu'elles se croisent plus tôt, soit à la 60^e semaine environ. De plus, la courbe du programme antérieur à 2001 reste au-dessus de celle du programme bonifié à partir de ce point, ce qui indique que, pour les prestataires à faible revenu, les longs congés comportant une période de temps non payé ont une durée inférieure sous le programme bonifié à la durée observée sous l'autre programme.

Un test Mantel-Haenzel utilisé pour évaluer l'égalité des fonctions de survie pour les programmes antérieurs à 2001 et bonifié a fourni un résultat statistique hautement significatif selon le test du chi carré de Wald dans le cas de tous les participants, ce qui confirme la différence entre les deux fonctions. Dans le cas des prestataires à faible revenu, toutefois, ce test n'a toutefois révélé aucune différence significative entre les deux courbes. L'absence d'une différence significative dans ce cas est probablement due au plus petit nombre d'observations et à la plus grande ressemblance des courbes.

Selon l'estimation statistique, qui tient compte des valeurs tronquées (congé non terminé), bien que les modifications du programme aient encouragé un allongement des congés, les travailleurs ont pris sous le programme bonifié une plus petite partie du congé maximal offert que celle qu'ils ont prise sous le programme antérieur à 2001.

Pour l'ensemble des participants, le modèle de Cox complet indique que, sous le programme bonifié, tant le nombre additionnel de semaines de prestations offertes et le nombre additionnel de semaines de congé offert sous les normes de travail provinciales modifiées réduisent le risque du retour au travail de façon statistiquement significative. Les modèles des moindres carrés ordinaires indiquent que les congés sont plus longs d'une semaine par semaine de prestations inutilisées au moment du retour au travail et de

0,29 semaines par semaine de congé restante par rapport à la norme provinciale. Les modèles indiquent aussi que le montant de la prestation reçue dans la semaine précédant le retour au travail augmente de façon significative le risque de retour au travail et entraîne une légère diminution du congé, à un taux marginal de 0,13 semaine par 10 \$ de prestations. Ce résultat peut être interprété comme une indication que les participants dont le taux de rémunération est élevé sont plus susceptibles que les autres de reprendre le travail tôt, puisque la prestation est assujettie à un plafond hebdomadaire. Après avoir effectué un rajustement en fonction de ces effets précis, on constate que la modification des prestations parentales est également associée à une augmentation globale significative du risque de retour au travail. Cette répercussion se manifeste concrètement par un raccourcissement moyen des congés de 1,56 semaine. On peut conclure que tandis que le programme bonifié et les modifications correspondantes aux normes provinciales encouragent un allongement du congé, ils incitent aussi les travailleurs ayant pris un congé à reprendre le travail plus tôt (par rapport à la durée complète potentielle de leur congé) qu'ils ne l'auraient fait sous le programme antérieur à 2001.

En répétant les analyses décrites précédemment pour les prestataires à faible revenu seulement, on constate que les semaines de congé offertes qui restent entraînent une réduction du risque de retour au travail, mais seulement de façon statistiquement non significative au niveau conventionnel ($P = 0,073$). Encore une fois, cependant, après avoir effectué un rajustement en fonction des effets précis mentionnés précédemment, ainsi qu'en fonction d'autres attributs connus, l'analyse associe les modifications des prestations parentales à une augmentation générale significative du risque de retour au travail, le congé moyen étant plus court de 3,78 semaines. La conclusion énoncée ci-dessus s'applique ici dans une plus large mesure : le programme bonifié encourage les participants à reprendre le travail plus tôt, par rapport à la durée complète potentielle de leur congé, qu'ils ne l'auraient fait sous le programme antérieur à 2001.

Les modèles réduits, conçus pour estimer l'effet total du programme bonifié, révèlent une diminution fortement significative du risque de retour au travail pour l'ensemble des participants. Cette diminution du risque se manifeste concrètement par un allongement moyen des congés de 11,7 semaines, une augmentation tout juste légèrement supérieure au résultat de la comparaison simple des durées moyennes (tel que mentionné au sujet du tableau n° 26). Dans le cas des prestataires à faible revenu, toutefois, l'effet estimé des modifications du programme sur le risque de retour au travail ou sur la durée du congé (augmentation estimative de 4,8 semaines) n'est pas statistiquement significatif.

De façon générale, le point 5.1 démontre que les participants au programme bonifié ont remplacé sept semaines de congé non payé par 18 semaines de congé payé. Cela donne à penser que, tout compte fait, que le programme bonifié (qui porte le droit aux prestations de 10 semaines à 35 semaines) a encouragé les parents à prendre environ 11 semaines de congé additionnelles. Les participants à faible revenu ont quant à eux remplacé 11 semaines de congé non payé par 17 semaines de congé payé. Toutes choses étant égales par ailleurs, le partage des prestations peut avoir mené les participants au programme bonifié à ne pas utiliser le nombre maximal de semaines auxquelles ils avaient droit. Certains participants ont peut-être aussi choisi d'utiliser un moins grand

nombre de semaines que le nombre maximal auquel ils avaient droit pour d'autres raisons d'ordre personnel et financier.

5.2 Situation financière de la famille

Dans cette partie de l'analyse, on répond aux questions d'évaluation n° 4, « Dans quelle mesure les prestations fournissent-elles une aide financière à la famille? » et n° 7, « Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations? » On examine les facteurs suivants pour répondre à ces questions :

- montant des prestations hebdomadaires reçues pendant le congé;
- rapport entre le montant des prestations et le revenu familial;
- emploi rémunéré pendant le congé;
- participation à des activités ou à une formation liées au travail pendant le congé;
- façons de s'adapter à la perte de salaire;
- réception de prestations de maladie.

5.2.1 Montant des prestations reçues pendant le congé

Comme mentionné au point 2.2, les personnes qui touchent des prestations de maternité ou des prestations parentales peuvent recevoir 55 % de leur rémunération assurable jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine (et les prestataires qui ont droit au supplément familial de l'assurance-emploi peuvent recevoir jusqu'à 80 % de leur rémunération assurable).

Les modifications du programme n'ont pas eu d'effet significatif sur le montant moyen des prestations hebdomadaires reçues.

Comme le montre le tableau n° 29, les participants au programme bonifié ont reçu presque le même montant de prestations hebdomadaires que les participants au programme antérieur à 2001 (pendant la réception des prestations). En effet, les participants au programme bonifié ont reçu en moyenne 295 \$ par semaine, tandis que les autres ont reçu 296 \$; aucune de ces différences n'est statistiquement significative. L'une des raisons pouvant expliquer le niveau stable des prestations de l'assurance-emploi est le fait que la hausse du nombre de prestataires à revenu élevé sous le programme bonifié a été compensée par l'augmentation du nombre de prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations¹¹.

¹¹ Pour de plus amples renseignements sur le travail pendant la période de prestations, voir le point 5.2.3

Tableau 29		
Montant moyen des prestations hebdomadaires reçues, selon le programme		
Montant des prestations	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 7 023)	%	%
De 1 \$ à 200 \$	23,2	24,5
De 201 \$ à 300 \$	24,8	22,9
De 301 \$ à 400 \$	23,2	23,3
Plus de 400 \$	28,8	29,3
Total	100	100
Moyenne (dollars)	296 \$	295 \$
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002 et données sur les prestations de RHDC.		

5.2.2 Rapport entre les prestations et le revenu familial

Il n'y a pas de différence significative dans le rapport entre le montant des prestations et le revenu familial total avant et après les modifications du programme.

Pour évaluer la mesure dans laquelle les prestations fournissent une aide financière, on a établi le rapport entre le montant des prestations parentales et le revenu familial total, dont la valeur varie entre zéro et un. Le tableau n° 30 montre que la distribution des participants au programme bonifié pour les différentes valeurs de ce rapport diffère légèrement (mais de façon significative) de celle des participants au programme antérieur à 2001. Fait plus intéressant encore, le pourcentage de participants pour qui les prestations ont constitué la totalité ou la quasi-totalité de leur revenu pendant leur congé est plus élevé sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001. Une comparaison des valeurs moyennes de ces rapports ne révèle toutefois pas de différence significative (0,520 pour le programme bonifié, contre 0,513 pour le programme antérieur à 2001).

Tableau 30		
Rapport entre le montant des prestations parentales et le revenu familial, selon le programme		
Rapport (arrondi à la décimale près)	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 6 343)	%	%
De 0 à 0,1	3,4	4,5
0,2	8,4	8,8
0,3	17,3	15,2
0,4	20,4	18,1
0,5	15,7	17,2
0,6	6,8	7,4
0,7	10,5	10,2
0,8	2,9	1,9
0,9	2,0	1,4
1,0	12,7	15,3
Total	100	100
Moyenne (rapport)	0,513	0,520
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002 et données sur les prestations		

Après le contrôle d'autres facteurs qui influent sur ce rapport, comme le nombre de personnes dans le ménage, le salaire de l'emploi occupé avant le congé, la situation d'emploi du conjoint, le genre du répondant, la réception d'un supplément salarial de l'employeur et le nombre d'années de service auprès de l'employeur, l'analyse a appuyé la constatation selon laquelle il n'existe aucune différence significative dans le rapport avant et après les modifications au programme.

5.2.3 Emploi rémunéré pendant le congé

Cette partie de l'analyse porte sur l'évaluation de la question n° 7, « Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations? » Comme mentionné au point 2.2, sous le programme bonifié, les personnes recevant des prestations parentales peuvent gagner le plus élevé des deux montants suivants, soit 25 % du revenu avant les prestations ou 50 \$ par semaine. Toute rémunération supérieure au plafond autorisé entraîne une réduction des prestations. Les prestations de maternité et les prestations de maladie sont réduites d'un dollar pour chaque dollar de rémunération.

Les participants au programme bonifié sont plus susceptibles que les autres d'avoir travaillé pendant leur congé.

Seulement 1,2 % des participants au programme antérieur à 2001 ont déclaré avoir travaillé, tandis que 9 % des participants au programme bonifié ont fourni cette réponse. Parmi les personnes qui ont travaillé tout en recevant des prestations, les participants au programme bonifié ont travaillé un moins grand nombre d'heures par semaine que les participants au groupe antérieur à 2001. De plus, 12,9 % des participants au programme bonifié ont travaillé à titre de bénévole ou travaillé sans rémunération tout en recevant des prestations, tandis que 9,8 % des participants à l'ancien programme ont participé à de telles activités.

Les participants au programme bonifié ont aussi eu tendance à recevoir beaucoup moins de revenus d'emploi pendant qu'ils touchaient des prestations que les participants au programme antérieur à 2001. Ceux qui ont travaillé pendant leur congé ont gagné un salaire moyen de 129 \$ par semaine sous le programme bonifié, tandis qu'ils ont gagné un salaire moyen de 233 \$ sous le programme antérieur.

On a utilisé l'estimation statistique (analyse de régression) pour contrôler les autres facteurs qui pourraient influencer sur le travail pendant le congé et sur le montant de la rémunération. L'analyse a confirmé la constatation selon laquelle les participants au programme bonifié étaient beaucoup plus susceptibles que les autres de travailler pendant leur congé. Bien que le modèle utilisé pour établir le montant gagné (parmi les participants qui ont travaillé) ait indiqué que les participants au programme bonifié ont gagné une rémunération hebdomadaire inférieure à celle des autres participants, la différence n'est pas significative. ($P = 0,175$).

5.2.4 Activités liées au travail ou formation pendant le congé

Les modifications au programme ont eu de légers effets sur les activités liées au travail ou sur la formation pendant le congé et ont entraîné une légère augmentation du nombre de prestataires qui ont participé à une séance de formation ou qui ont perfectionné leurs compétences professionnelles pendant leur congé.

Le tableau n° 31 résume le degré de participation des parents des différents sous-groupes (mères naturelles, mères adoptives et pères) à diverses activités liées au travail sous le programme antérieur à 2001 et sous le programme bonifié.

Dans l'ensemble, l'activité professionnelle ou liée à la carrière à laquelle les parents ont le plus souvent participé pendant leur congé est la mise à jour quant aux activités et aux changements qui ont eu lieu dans leur milieu de travail et la constitution de réseaux avec d'autres personnes de leur domaine. Près de 56 % des participants au programme antérieur à 2001 et 53 % des participants au programme bonifié ont déclaré s'être tenus à jour au sujet des changements qui ont eu lieu dans leur lieu de travail pendant leur congé. Quarante-trois pour cent des participants au programme antérieur à 2001 et 45 % des participants au programme bonifié ont déclaré avoir participé à des activités de constitution de réseaux avec d'autres personnes de leur domaine.

Tableau 31						
Activités liées à la carrière pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon						
Programme et groupe-échantillon		A sérieusement examiné d'autres objectifs professionnels et options d'emploi	A suivi un cours ou une séance de formation de tout genre	A bonifié ses connaissances dans son domaine ou perfectionné ses compétences professionnelles	S'est tenu à jour quant aux activités et aux changements au travail	A participé à des activités de constitution de réseaux avec d'autres personnes de son domaine
Programme antérieur à 2001 :						
Mères naturelles	N	1 032	293	530	1,712	1,319
	%	34,2	9,7	17,6	56,9	43,9
Mères adoptives	N	S.O.	S.O.	S.O.	31	S.O.
	%	S.O.	S.O.	S.O.	74,4	S.O.
Pères	N	67	S.O.	S.O.	77	74
	%	29,6	S.O.	S.O.	39,9	33,8
Total	N	1 104	308	561	1 820	1 415
	%	33,6	9,4	17,1	55,5	43,4
Programme bonifié :						
Mères naturelles	N	1 359	458	674	1 894	1 614
	%	38,6	13,0	19,1	53,9	45,9
Mères adoptives	N	48	S.O.	S.O.	89	49
	%	41,5	S.O.	S.O.	76,3	42,4
Pères	N	84	39	78	103	113
	%	29,2	13,7	27,1	36,1	39,5
Total	N	1 491	524	778	2 086	1 776
	%	38,0	13,3	19,8	53,3	45,4
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002						
Remarque : Il peut arriver que les participants aient participé à plus d'une activité liée à la carrière pendant leur congé.						

Il s'est avéré que les modifications au programme n'ont eu que de légères répercussions sur la participation des parents aux activités liées à la carrière. Les parents du groupe du programme bonifié sont plus nombreux à avoir suivi un cours ou à avoir participé à une séance de formation pendant leur congé que les parents de l'autre programme (13,3 % contre 9,4 % sous le programme antérieur à 2001). Près du cinquième des participants au programme bonifié ont utilisé une partie de leur période de congé pour perfectionner leurs compétences professionnelles, tandis que 17,1 % des participants à l'ancien programme ont déclaré un tel emploi du temps. Plus du tiers des parents ont sérieusement examiné d'autres objectifs professionnels et options d'emploi pendant leur congé sous les deux programmes, mais le pourcentage de mères qui se sont livrées à cet exercice a augmenté sensiblement à la suite des modifications au programme.

5.2.5 Adaptation à la perte de salaire

Les deux moyens les plus utilisés pour s'adapter à la perte de salaire sont la limitation des achats superflus et l'utilisation des économies.

Le tableau n° 32 résume quelques-uns des moyens déclarés par les participants lorsqu'on leur a demandé comment ils ont compensé la perte de salaire pendant leur congé de maternité ou leur congé parental.

Tableau 32								
Moyens utilisés pour s'adapter à la baisse de revenu, selon le programme et le groupe-échantillon								
Programme et groupe-échantillon		Utilisé des économies réalisées à cette fin	Utilisé des économies réalisées pour un autre projet	Emprunté de l'argent pour couvrir la perte de salaire	A fait une demande d'aide sociale	A réduit au minimum les achats superflus	A reporté le paiement de factures	A mis fin au congé avant la date prévue
Programme antérieur à 2001 :								
Mères naturelles	N	1 209	774	657	63	2 593	726	467
	%	40,2	25,8	21,8	2,1	86,2	24,1	15,5
Mères adoptives	N	S.O.	S.O.	S.O.	0	35	S.O.	S.O.
	%	S.O.	S.O.	S.O.	0	85,7	S.O.	S.O.
Pères	N	107	78	44	S.O.	170	42	32
	%	47,8	34,6	19,7	S.O.	76,5	19,0	14,5
Total	N	1 341	871	707	66	2 798	770	503
	%	41,0	26,7	21,6	2,0	85,5	23,5	15,3
Programme bonifié :								
Mères naturelles	N	1,276	969	660	57	2 912	827	858
	%	36,4	27,7	18,8	1,6	82,8	23,5	24,4
Mères adoptives	N	S.O.	34	30	0	106	S.O.	40
	%	S.O.	30,2	25,4	0	91,5	S.O.	34,7
Pères	N	174	60	59	S.O.	224	65	49
	%	60,8	21,5	20,6	S.O.	78,4	22,7	17,2
Total	N	1 479	1 064	750	62	3 243	918	948
	%	37,8	27,4	19,1	1,6	82,8	23,4	24,2
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002								
Remarque : Il peut arriver que les participants aient participé à plus d'une activité liée à la carrière pendant leur congé.								

La limitation des achats superflus est de loin le moyen le plus largement utilisé par ces parents pour s'adapter à la baisse de revenu de leur ménage (utilisée par 85,5 % des participants au programme antérieur à 2001 et par 82,8 % des participants au programme bonifié). Le deuxième moyen le plus répandu est l'utilisation d'économies réalisées à cette fin (utilisé par 41 % des participants au programme antérieur à 2001 et par 38 % des participants au programme bonifié). Moins de deux pour cent des répondants ont déclaré devoir dépendre de l'aide sociale. Les participants au programme bonifié ont plus souvent déclaré (24,2 %) que les autres participants (15,3 %) avoir dû mettre fin à leur congé avant la date prévue).

5.2.6 Réception de prestations de maladie

L'estimation statistique a confirmé que la probabilité de recevoir des prestations de maladie et le montant reçu sont plus bas pour les participants au programme bonifié que pour les participants au programme antérieur à 2001.

On a montré au point 4.4 que le pourcentage de participants ayant reçu des prestations de maladie pendant leur congé est plus faible sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001. Une estimation statistique (analyse de régression) de la réception de prestations de maladie, dans laquelle les autres facteurs étaient contrôlés, a confirmé que la probabilité de recevoir des prestations de maladie est significativement plus basse sous le nouveau programme que sous l'ancien programme. Cependant, ce résultat pourrait changer après l'entrée en vigueur du projet de loi C-49 (qui autorise la combinaison des prestations de maladie avec les prestations de paternité et les prestations parentales, jusqu'à concurrence de 65 semaines). L'analyse statistique a également indiqué que le montant moyen des prestations de maladies reçues par les participants au programme bonifié est de 2,35 \$ inférieur à celui des participants au programme antérieur à 2001, après le contrôle des autres facteurs. Ce montant, bien que peu élevé, est statistiquement significatif et il représente l'ensemble des participants, y compris les nombreux parents qui n'ont reçu aucune prestation de maladie.

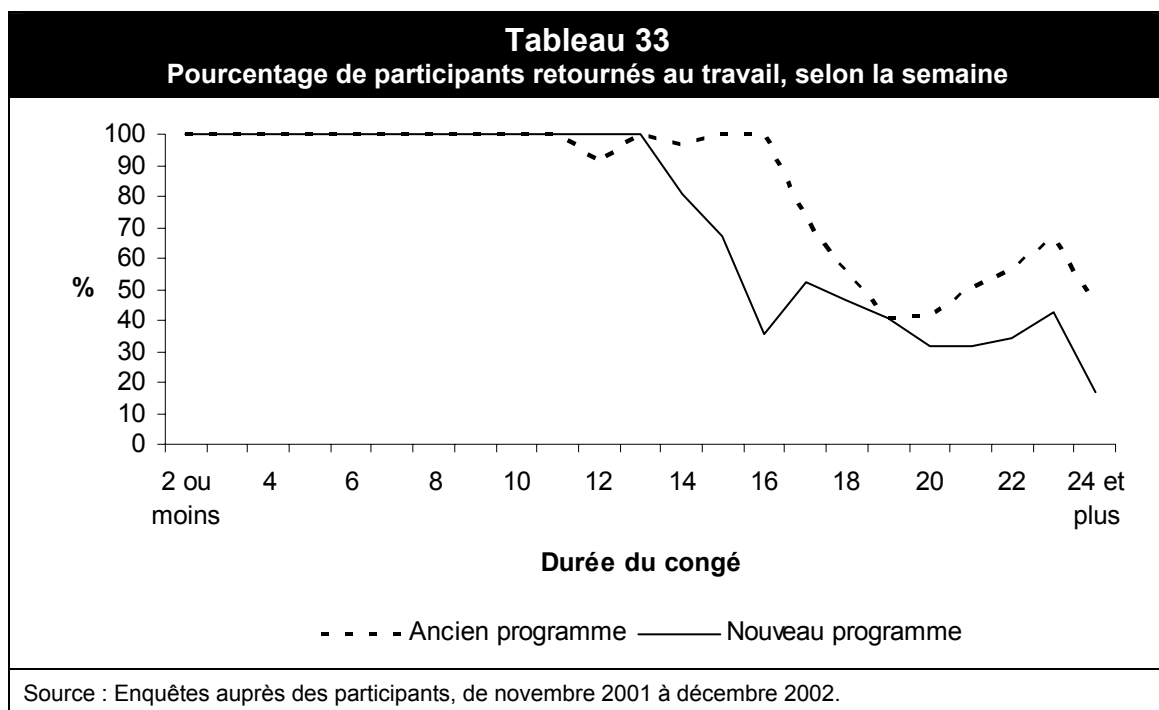
5.3 Retour au travail

Les participants au programme bonifié étaient moins souvent retournés au travail au moment de l'enquête que les participants au programme antérieur à 2001, mais il convient de remarquer que les participants au nouveau programme ont été interviewés environ 8,5 semaines plus tôt que les participants à l'ancien programme.

Au moment de l'enquête, 85 % des participants au programme bonifié étaient retournés au travail, tandis que c'était le cas pour 90 % des participants au programme antérieur à 2001. Le tableau n° 33 montre le pourcentage de personnes retournées au travail, selon la semaine. Cette analyse indique que, pour les congés de longue durée, le pourcentage des participants au nouveau programme qui sont retournés au travail est beaucoup plus faible que celui des participants à l'ancien programme.

L'estimation statistique (probit) a aussi été utilisée pour examiner le retour au travail. Les résultats appuient la conclusion selon laquelle les participants au programme bonifié étaient beaucoup moins susceptibles que les participants au programme antérieur à 2001 d'être retournés au travail au moment de l'enquête. Voici les autres facteurs associés à une plus forte probabilité de retour au travail :

- existence d'autres sources de services de garde d'enfants;
- répondant vivant en union de fait avant le congé;
- versement de prestations supplémentaires par l'employeur pendant le congé;
- jeune âge du répondant;
- longue période de service auprès de l'employeur d'avant le congé;
- nombreuses années d'expérience de travail du répondant.



5.3.1 *Même employeur ou employeur différent*

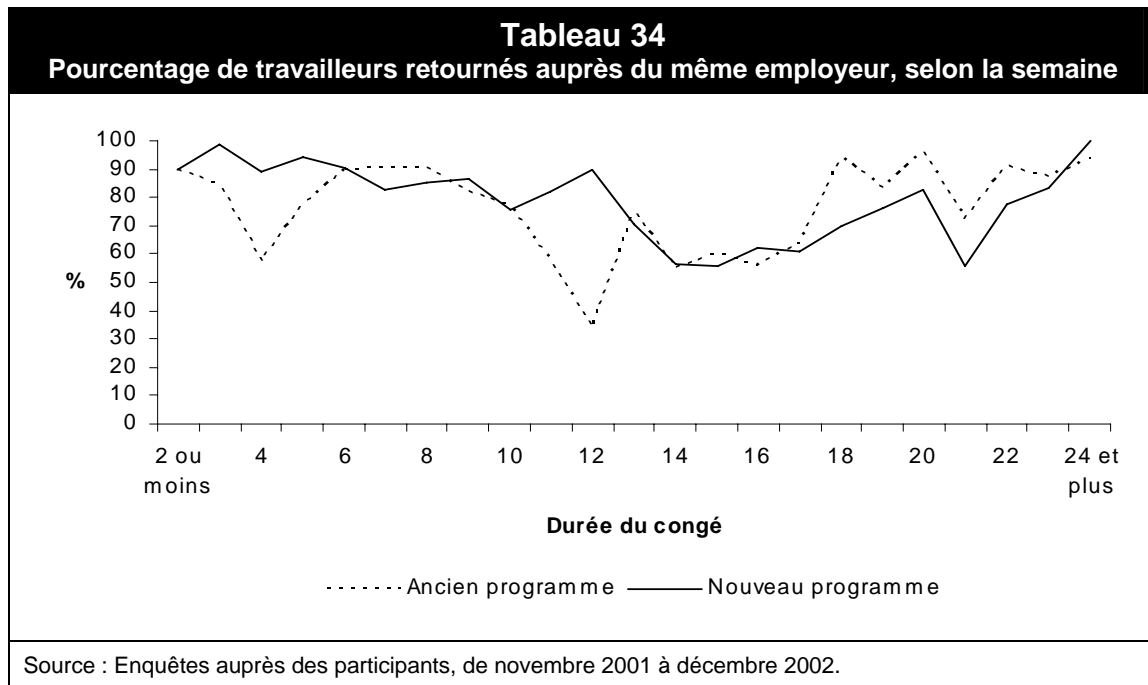
Les modifications apportées au programme n'ont eu aucun effet significatif, en moyenne, sur le retour des participants auprès de leur ancien employeur.

Dans l'ensemble, environ 83 % des participants sont retournés travailler auprès du même employeur et 15 % auprès d'un employeur différent; il n'y a aucune différence significative entre le programme antérieur à 2001 et le programme bonifié. Selon les données de l'enquête, les modifications apportées au programme ont eu très peu d'effet sur la catégorie d'employeurs pour qui les participants sont retournés travailler. Parmi les travailleurs retournés auprès du même employeur, 86 % des participants au programme

bonifié travaillaient toujours auprès du même employeur au moment de l'entrevue, tandis que c'était le cas pour 81 % des participants à l'ancien programme.

Selon certaines données, les participants au programme bonifié qui ont pris un long congé seraient légèrement moins susceptibles de retourner travailler auprès de leur ancien employeur et ceux qui ont pris un congé court seraient légèrement plus susceptibles de retourner travailler auprès de leur ancien employeur que les participants au programme antérieur à 2001.

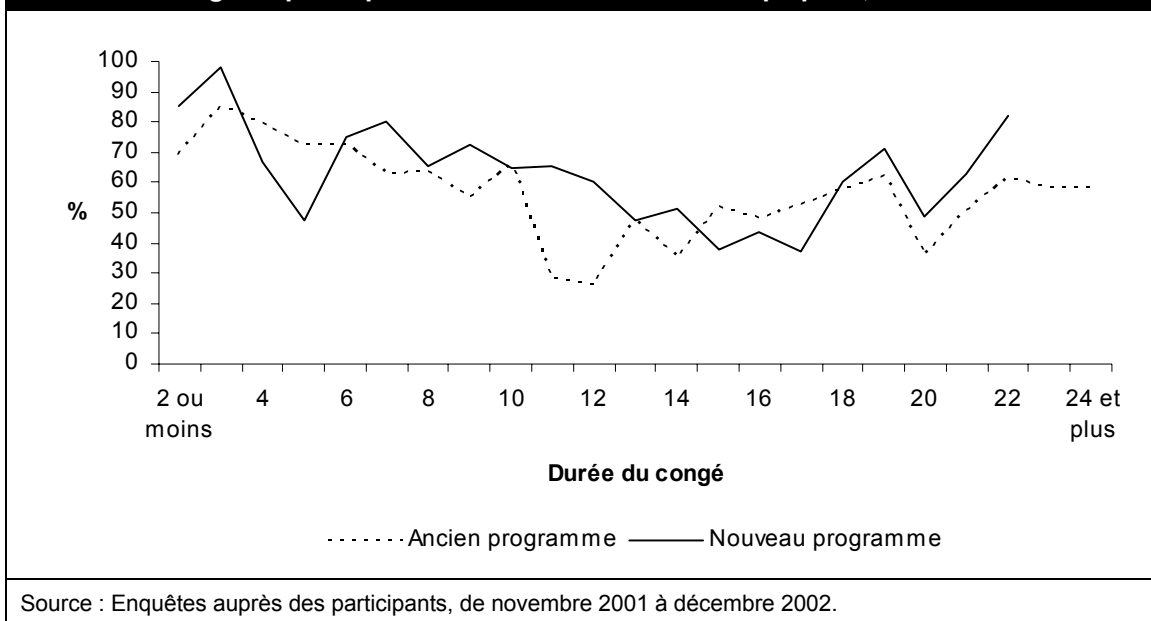
Le tableau n° 34 indique le pourcentage de travailleurs qui sont retournés auprès du même employeur, selon la durée de leur congé. Ces résultats donnent à penser que les participants au programme bonifié sont peut-être légèrement moins susceptibles de retourner travailler auprès de leur ancien employeur s'ils ont pris un long congé que les participants au programme antérieur à 2001 dans la même situation, tandis que l'inverse est vrai dans le cas des congés courts.



5.3.2 Travail à temps plein ou à temps partiel

Parmi les personnes retournées au travail, environ 39 % des participants au programme bonifié sont retournés travailler à temps partiel, tandis que c'est le cas pour environ 35 % des participants au programme antérieur à 2001. Cette différence est statistiquement significative. Le tableau n° 35 montre le pourcentage de personnes retournées travailler à temps plein, selon la durée du congé. Au fil du temps, le pourcentage de personnes retournées travailler à temps plein sous le programme bonifié s'avère environ le même que sous l'ancien programme.

Tableau 35
Pourcentage de participants retournés travailler à temps plein, selon la semaine



Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.

5.3.3 Nombre d'heures de travail par semaine

Selon une estimation, les participants au programme bonifié ont travaillé environ une heure de moins par semaine après leur retour au travail que les participants au programme antérieur à 2001.

Plutôt que de permettre seulement une comparaison entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel, les données ont permis d'examiner directement le nombre d'heures de travail par semaine des participants retournés travailler. Les résultats de l'enquête appuient la conclusion mentionnée précédemment : les participants au programme bonifié ont eu tendance à travailler un moins grand nombre d'heures après leur retour au travail que les participants au programme antérieur à 2001, mais la différence n'est pas importante. En effet, en moyenne, ils ont déclaré travailler 32 heures par semaine, tandis que les participants à l'ancien programme ont déclaré travailler 32,8 heures. Cette différence est statistiquement significative.

Le tableau n° 36 montre la distribution des heures de travail par catégories sélectionnées et appuie la conclusion selon laquelle les participants au programme bonifié ont travaillé moins d'heures que les participants à l'ancien programme à leur retour au travail.

En utilisant l'estimation statistique (analyse de régression) pour contrôler les autres facteurs, on a estimé que les participants au programme bonifié travaillaient 0,97 heure de moins par semaine que les participants au programme antérieur à 2001.

Tableau 36		
Heures de travail par semaine, selon le programme		
Nombre d'heures	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 6 207)	%	%
Moins de 26	27,7	30,4
De 26 à 35	21,9	20,9
De 36 à 40	42,4	40,9
41 ou plus	8,0	7,8
Total	100	100
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.		

5.3.4 Salaire hebdomadaire

Selon une estimation, les participants au programme bonifié gagnaient 27 \$ par semaine de plus après leur retour au travail que les participants au programme antérieur à 2001.

Dans l'ensemble, les participants au programme bonifié recevaient un salaire hebdomadaire plus élevé que les participants au programme antérieur à 2001 (608 \$ contre 574 \$). Cette différence est statistiquement significative.

Selon le tableau n° 37, les participants au nouveau programme gagnant un salaire de la catégorie la plus basse (moins de 250 \$ par semaine) étaient plus nombreux que ceux de l'ancien programme et les participants gagnant un salaire de la catégorie la plus élevée étaient également plus nombreux. L'effet net est un salaire moyen plus élevé pour les participants au programme bonifié que pour les participants au programme antérieur à 2001. L'estimation statistique (analyse de régression) a appuyé les constatations qui précèdent. Cette analyse a indiqué que les participants au programme bonifié gagnaient 26,60 \$ de plus par semaine après être retournés au travail que les participants à l'autre programme.

Tableau 37		
Salaire hebdomadaire, selon le programme		
Salaire	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 5 536)	%	%
De 1 \$ à 250 \$	17,1	20,3
De 251 \$ à 500 \$	35,3	32,7
De 501 \$ à 750 \$	24,2	18,4
De 751 \$ à 1 000 \$	15,8	16,9
Plus de 1 000 \$	7,6	11,7
Total	100	100
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.		

5.3.5 **Changement par rapport au salaire d'avant le congé**

Selon l'estimation, en moyenne, les participants au programme bonifié ont vu leur salaire augmenter de 6 \$ par rapport au salaire qu'ils recevaient avant leur congé, tandis que les participants au programme antérieur à 2001 ont vu leur salaire diminuer de 22 \$.

Les données indiquant une augmentation des salaires doivent être évaluées dans le contexte des salaires gagnés avant le congé. Par conséquent, l'analyse a aussi porté sur le changement dans les salaires hebdomadaires reçus avant le congé et ceux qui ont été reçus après le congé. En moyenne, les participants au programme bonifié ont vu leur salaire hebdomadaire augmenter de 6 \$, tandis que les participants au programme antérieur ont plutôt vu leur salaire diminuer de 22 \$. Cette différence est statistiquement significative.

Si on examine la distribution des changements dans le salaire hebdomadaire (voir le tableau n° 38), les données indiquent que de nombreux participants au nouveau programme ont également repris un emploi peu rémunéré. Probablement en raison des congés plus longs, ils sont moins nombreux que les participants à l'ancien programme à être retournés travailler au même salaire. L'effet net est cependant une amélioration des changements dans le salaire associée avec le nouveau programme. On n'a pas effectué d'estimation statistique dans ce cas, car le modèle des salaires de l'emploi occupé après le congé fournit déjà des renseignements sur le salaire d'avant le congé.

Tableau 38		
Changement dans le salaire hebdomadaire par rapport à l'emploi d'avant le congé, selon le programme		
Changement dans le salaire	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 5 522)	%	%
De -3 000 à -201 \$	12,9	17,8
De -200 \$ à 1 \$	20,8	32,1
0 \$	40,0	10,0
De 1 \$ à 200 \$	19,0	26,1
De 201 \$ à 3 200 \$	7,3	14,0
Total	100	100

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.

5.3.6 **Stress après le retour au travail**

Les participants au programme bonifié ont subi un niveau légèrement moins élevé de stress à leur retour au travail que les participants à l'ancien programme.

L'enquête a mesuré les niveaux de stress autodéclarés liés au retour au travail, utilisant une échelle de un à sept. Les participants au programme bonifié ont subi moins de stress, ayant indiqué une cote moyenne de 4,25, tandis que les participants au

programme antérieur à 2001 ont indiqué une cote de 4,48. Cette différence, bien que légère, est statistiquement significative.

La répartition des pourcentages par unité de stress sur l'échelle a appuyé la conclusion selon laquelle le niveau de stress était plus bas pour les participants au programme bonifié que pour les participants au programme antérieur à 2001 (voir le tableau n° 39). Cette conclusion a aussi été appuyée par l'estimation statistique (analyse de régression). Après un contrôle des autres facteurs, l'estimation statistique a indiqué que le niveau de stress lié au retour au travail pour les participants au programme bonifié est inférieur de 0,33 point sur l'échelle à celui des participants à l'ancien programme.

Tableau 39		
Niveau de stress lié au retour au travail, selon le programme		
Niveau de stress	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 6 202)	%	%
1=Beaucoup moins élevé	4,7	4,9
2	8,0	9,0
3	17,3	20,1
4	19,2	22,6
5	21,7	20,1
6	13,0	11,9
7=Beaucoup plus élevé	16,0	11,3
Total	100	100

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.

5.4 Opinions des clients au sujet des modifications au programme

Les répondants ont défini des points forts et des points faibles pour le programme bonifié, mais ils ont surtout fait mention de points forts et ils ne souhaitent pas de modifications majeures.

Les résultats (voir le tableau n° 40) appuient fortement les principes fondamentaux du programme et des améliorations. Le principal point fort mentionné est le fait que le programme accorde plus de temps avec l'enfant ou les enfants. Le deuxième point fort est l'amélioration des liens affectifs et de la relation parent-enfant.

Tableau 40		
Points forts du programme		
Point fort	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
Plus de temps avec l'enfant	62 %	56 %
Améliore les liens affectifs et la relation parent-enfant	37 %	30 %
Soins/allaitement	12 %	6 %
Points forts liés à la garde de l'enfant	15 %	4 %

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.
Remarque : Base des pourcentages : toutes les réponses.

Les tableaux croisés (lorsque la taille de l'échantillon le permet) montrent que le classement des deux premiers éléments du tableau n° 40 sont très semblables pour les groupes définis selon le genre, le revenu mensuel avant et pendant le congé, le nombre d'années de service auprès de l'employeur d'avant le congé et la durée de la période de prestations parentales.

En définissant les points faibles du programme bonifié et du programme antérieur à 2001 (tableau n° 41), les répondants ont le plus souvent déclaré qu'ils aimeraient voir le programme fournir un niveau de prestations plus élevé. La deuxième réponse non guidée la plus souvent fournie par les répondants est qu'ils n'ont perçu aucun point faible.

Tableau 41		
Points faibles du programme		
Point faible	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
Financier – pas suffisamment d'argent	42 %	47 %
Pas de points négatifs ni de points faibles	14 %	21 %
Trop de temps à l'extérieur du marché du travail – perte de contact	14 %	5 %
Adaptation difficile au retour/le bébé est trop attaché	12 %	5 %
Pas suffisamment long	4 %	11 %
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.		
Remarque : Base des pourcentages : toutes les réponses.		

Dans les tableaux croisés, il n'y a pas de différences importantes entre les groupes dans leurs réponses. Mentionnons toutefois une exception : une minorité de participants ont déclaré que le programme crée une tendance à perdre le contact, parce que le temps passé à l'extérieur du marché du travail a été trop long. Parmi les participants de cette catégorie, les femmes ont plus souvent que les hommes déclarés que le congé était trop long et pouvait engendrer une perte de contact (6,2 % d'hommes et 15 % de femmes ayant participé au programme antérieur à 2001 ont fourni cette réponse).

On a aussi demandé aux répondants à l'enquête de fournir des suggestions en vue de l'amélioration du programme de prestations de maternité et de prestations parentales. Dans leurs réponses ouvertes, les participants ont abordé une variété de points : ils ont fourni des commentaires sur la fiscalité, des suggestions pour rationaliser l'administration et une proposition de raccourcissement du délai de carence. Chacune de ces suggestions précises n'a toutefois pas été mentionnée dans un grand nombre de réponses. Comme l'indique le tableau n° 42, un nombre considérable de répondants du programme antérieur à 2001 et du programme bonifié ont indiqué qu'ils considéreraient une majoration des niveaux de prestations comme une amélioration. Une proportion beaucoup plus faible de répondants ont indiqué qu'ils aimeraient voir un allongement du congé.

Tableau 42
Suggestions d'amélioration

Amélioration suggérée	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
Plus d'argent/plus forte proportion du revenu	49 %	36 %
Plus de temps/allongement du congé	8 %	16 %
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Remarque : Base des pourcentages : toutes les réponses.		

Malgré les nombreuses suggestions fournies, la tendance générale qui se dégage des réponses à cette question donne à penser que les répondants ne désirent pas de modifications majeures. Tant pour l'ancien programme que pour le nouveau programme, plus de 40 % des répondants n'ont formulé aucune suggestion d'amélioration. La situation tranche encore une fois avec l'abondance des réponses fournies au sujet des points forts du programme, presque tous les répondants ayant mentionné des points forts et un grand nombre de répondants ayant fourni des réponses multiples.

6. Répercussions sur les familles et les enfants

Les questions d'évaluation suivantes seront abordées dans la présente partie :

- Question n° 6.1 : « Les participants considèrent-ils le programme utile? »
- Question n° 6.2 : « Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents? »
- Question n° 6.3 : « Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents? »
- Question n° 5.2 : « Les participants au programme bonifié ont-ils été davantage en mesure de reprendre leur ancien emploi que les autres? »

On examine ces questions en étudiant les répercussions des prestations bonifiées sur :

- la santé de la mère et de l'enfant et le bien-être de la famille;
- les activités et l'expérience des parents pendant leur congé;
- le degré de satisfaction générale des parents quant à leur congé;
- l'état de préparation des parents à leur retour au travail;
- les répercussions sur les relations parent-enfant;
- le partage du congé et des prestations.

L'analyse exposée dans la présente partie utilise les renseignements recueillis dans le cadre des enquêtes auprès des participants. Dans le cas des participants au programme bonifié, la plupart des renseignements sur l'expérience et des opinions au sujet du congé ont été recueillis vers la fin de 2002, lors de l'enquête de suivi. Les méthodes d'analyse vont de la création de tableaux simples à l'estimation statistique (analyse de régression) visant à évaluer les répercussions du programme tout en contrôlant les effets des autres facteurs (p. ex. les différences dans les caractéristiques sociodémographiques des participants).

L'analyse s'intéresse particulièrement aux parents qui étaient retournés au travail au moment de l'enquête (89,9 % des participants au programme antérieur à 2001 et 84,9 % des participants au programme bonifié), parce que ces parents ont pu fournir un portrait plus complet que les autres de leurs opinions au sujet de leur congé et de ses répercussions. Les mères naturelles, les mères adoptives et les nouveaux pères ont habituellement des rôles, des attentes et des tendances relatives au congé et à la réception de prestations très différents. Par conséquent, certaines analyses des répercussions du programme ont été effectuées séparément pour ces trois sous-groupes, les pères naturels et les pères adoptifs étant cependant souvent regroupés, étant donné le petit nombre de pères adoptifs de l'échantillon.

6.1 Santé de la mère et de l'enfant et bien-être de la famille

Les travaux sur les répercussions des politiques en matière de congé sur la santé et le bien-être des mères, des enfants et des familles sont peu nombreux et se fondent principalement fondés sur des études menées aux États-Unis. Selon une étude documentaire effectuée pour les fins de la présente évaluation, les chercheurs ont émis les hypothèses suivantes :

- De longues périodes de congé parental payé (et non de congé non payé) sont associées à une baisse du taux de mortalité infantile, probablement en raison de la durée accrue de l'allaitement et d'un investissement de temps accru par les parents désireux de protéger la santé de leur nourrisson et de leur tout-petit (Ruhm, 2000).
- Le moment du retour au travail de la mère constitue l'un des quelques importants facteurs qui influent sur la durée de l'allaitement. En effet, les mères qui reprennent le travail très tôt ne commenceront probablement pas à allaiter leur enfant ou ne poursuivront pas l'allaitement très longtemps après la première semaine suivant la naissance. D'autres mères mettent fin à l'allaitement en vue de leur retour au travail (habituellement pendant le mois qui précède), surtout si elles reprennent le travail à temps plein. (Lindberg, 1996).
- Jusqu'à six mois peuvent s'avérer nécessaires pour que la mère se rétablisse complètement de l'accouchement et de la fatigue associée aux premiers mois qui suivent la naissance.
- Les mères qui ont besoin d'une longue période de temps pour se rétablir, dont l'expérience s'est avérée difficile après la naissance ou dont le bébé est malade ou a besoin de soins spéciaux, plus particulièrement, devraient bénéficier de l'allongement du congé payé. En l'absence d'un congé suffisamment long, elles subiront peut-être un niveau de détresse considérable à leur retour au travail ou elle prendront peut-être une période de congé non payé supplémentaire pour combler leurs besoins.
- Quelques études utilisant de vastes ensembles de données ont tenté d'évaluer les répercussions du retour au travail précoce de la mère sur le développement comportemental et le rendement scolaire ultérieurs de l'enfant. Les résultats de ces études sont controversés et non convergents, en partie en raison du manque important de données sur le congé (autres que la durée) et sur les circonstances auxquelles ont dû faire face les parents à leur retour au travail. Ces études indiquent toutefois que dans le contexte américain, tant le faible rendement scolaire que le taux accru de comportement agressif peuvent être associés à un retour au travail très précoce. Ces répercussions sont également associées à une sensibilité maternelle réduite, à de longues journées où une personne autre que la mère s'occupe de l'enfant et à une baisse de la qualité des services de garde d'enfant (NICHD Early Child Care Research Network 2003; Brooks-Gunn, Han et Waldfogel, 2001).

6.1.1 Santé de la mère à l'accouchement et après l'accouchement

Les modifications du programme n'ont pas eu de répercussion importante sur la cote attribuée par les mères pour leur santé physique à l'accouchement ou au cours des six mois suivants.

Les mères naturelles ont évalué leur propre santé physique après avoir donné naissance et dans les six mois suivant sur une échelle de un à sept (où la cote de un est mauvaise et celle de sept, excellente). La cote moyenne pour les mères de chaque programme est de 5,7. Environ de 60 à 62 % des mères ont considéré leur santé comme très bonne ou excellente (six ou sept), tandis que huit pour cent d'entre elles ont considéré leur santé comme mauvaise (cote de trois ou moins).

Les mères naturelles du programme bonifié étaient légèrement moins susceptibles que les autres de demander de l'aide pour dépression ou anxiété.

On a également demandé aux mères si, à tout moment à compter de la naissance de leur enfant, elles avaient demandé de l'aide médicale ou avaient consulté pour dépression post-partum, anxiété ou problèmes personnels ou familiaux. Les mères naturelles du programme bonifié étaient beaucoup moins susceptibles que celles du programme antérieur à 2001 de demander de l'aide pour dépression (8,4 % contre 10,3 %) et pour anxiété (11,2 % contre 12,9 %). Le changement observé en matière de demande d'aide pour problèmes personnels ou familiaux (16,1 % contre 16,7 %) ne s'est pas avéré significatif. Ces effets ont été observés après le contrôle d'autres facteurs, comme la situation de famille, le revenu du ménage et la cote attribuée par la mère à la santé de son enfant à la naissance et au cours des premiers mois. Par conséquent, il est possible de considérer les plus bas taux de dépression et d'anxiété graves comme étant attribuables, du moins en partie, à une longue période de prestation chez les mères et à une obligation financière immédiate moins forte de retour au travail.

6.1.2 Santé des enfants après la naissance et au moment de l'enquête

Les parents qui ont participé au programme bonifié ont attribué à la santé de leurs enfants une cote plus élevée que les autres, mais il faut souligner que les parents des deux programmes ont attribué une cote assez élevée à la santé de leur enfant.

Selon une échelle de un à sept (où la cote de un est mauvaise et celle de sept, excellente), les parents ont évalué la santé de leur enfant à la naissance et durant les six premiers mois après la naissance comme très bonne; les participants au programme antérieur à 2001 lui ayant attribué la cote moyenne de 6,37 et les participants au programme bonifié, celle de 6,48. Des données sommaires sur l'évaluation de la santé de l'enfant sont exposées au tableau n° 43.

Les parents du programme antérieur à 2001 ont considéré de faible à assez bonne (cote de un à trois) la santé de leur enfant au cours des six premiers mois dans une proportion significativement supérieure (4,1 %) à celle des parents du programme bonifié (2,9 %), malgré le fait que les parents du nouveau programme avaient un nombre légèrement plus élevé d'enfants présentant un ou plusieurs risques pour la santé à la naissance que les autres parents (13,1 % contre 11,5 %). Pour les fins de l'étude, un enfant a été classé comme étant affecté d'un risque pour la santé s'il était issu d'une naissance multiple ou s'il était né plus de quatre semaines avant terme, si son poids à la naissance était inférieur à 2,5 kilogrammes ou s'il a eu besoin de soins médicaux spéciaux pendant plus de trois jours après sa naissance.

Les parents ont évalué la santé de leur enfant au moment de l'enquête de façon plus favorable qu'après la naissance ou durant les six premiers mois. Au moment de l'enquête, les parents qui ont participé au programme bonifié ont attribué la cote moyenne de 6,65 à la santé de leur enfant, tandis que ceux qui ont participé au programme antérieur à 2001 lui ont attribué la cote de 6,56. Bien que légère, cette différence est statistiquement significative.

Tableau 43
Évaluation par les parents de la santé de leur enfant après la naissance et au moment de l'entrevue

Santé de l'enfant		Après la naissance et pendant les six premiers mois		Au moment de l'entrevue	
		Programme antérieur à 2001	Programme bonifié	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
De 1 à 3	N	133	110	47	38
	%	4,1	2,9	1,5	1,0
4 et 5	N	332	377	284	224
	%	10,2	9,9	8,8	5,9
6 et 7	N	2 781	3 304	2 912	3 539
	%	85,7	87,2	89,8	91,6
Moyenne		6,37	6,48	6,56	6,65

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Données pondérées.

6.1.3 *Allaitement et durée*

Un nombre important de travaux de recherche établissent l'apport positif de l'allaitement tant pour la santé du bébé que pour celle de la mère (Galtry, 2002). Santé Canada recommande actuellement aux nouvelles mères l'allaitement exclusif pendant les quatre premiers mois, lorsque cela est possible. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) recommande quant à elle six mois d'allaitement exclusif. Les réponses des mères à l'enquête auprès des participants fournissent des renseignements importants sur les tendances relatives à l'allaitement et sur la durée de l'allaitement, ainsi que sur les raisons pour lesquelles les mères cessent d'allaiter. Il convient de souligner que l'enquête n'incluait pas de questions sur l'allaitement exclusif; certaines mères qui allaitent leur bébé pendant une longue période utilisent l'allaitement comme complément.

L'amélioration du programme a entraîné une augmentation de la durée de l'allaitement, qui est passée d'une moyenne de 28,6 semaines sous le programme antérieur à 2001 à une moyenne de 32,1 semaines sous le programme bonifié, chez les mères qui ont déclaré allaiter leur bébé.

Le tableau n° 44 fournit des renseignements sommaires sur la durée de l'allaitement. La durée moyenne de l'allaitement chez les mères ayant participé au programme antérieur à 2001 est de 28,6 semaines et la médiane, de 26 semaines. La durée moyenne de l'allaitement chez les mères qui ont déclaré allaiter dans le groupe du programme bonifié est de 32,1 semaines et la médiane, de 30,3 semaines. L'estimation statistique a indiqué que le programme bonifié a eu un effet significatif sur l'allaitement après le contrôle des autres facteurs, comme l'âge, la scolarisation, la situation de famille, le revenu du ménage, la profession et la situation géographique.

Selon les données de l'enquête, 16,8 % des mères ayant participé au programme bonifié n'ont jamais commencé à allaiter, tandis que c'est le cas pour 14,7 % des mères ayant participé au programme antérieur à 2001; il s'agit d'une différence statistiquement significative¹². Parmi les raisons pouvant expliquer cette différence, mentionnons les différences entre les deux groupes de participants au programme sur les plans de l'âge de la mère, de sa scolarisation, de la distribution géographique et de la santé de l'enfant et de la mère à la naissance.

Une plus grande proportion de femmes ont allaité pendant six mois ou plus sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001 (50,6 % contre 43,7 %).

Bien que la majorité des mères des deux groupes qui ont commencé à allaiter aient poursuivi l'allaitement pendant au moins quatre mois (de 58 % à 59 % de chaque groupe), les mères ayant participé au programme bonifié ont allaité plus longtemps (en moyenne) que celles de l'autre groupe. Comme le montre le tableau n° 44, une proportion considérablement plus forte de femmes ayant participé au nouveau programme (50,6 %) que de femmes ayant participé à l'ancien programme (43,7 %) ont allaité leur bébé pendant au moins six mois (norme de l'OMS). L'estimation statistique a confirmé la signification statistique des effets du programme dans ce domaine, après un contrôle des autres facteurs démographiques.

¹² À titre de comparaison, une étude de Statistique Canada a révélé que 22 % des mères de 15 à 49 ans n'ont pas allaité leur enfant en 1996-1997. Statistique Canada, Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes, 1994-1995 et 1996-1997, tableau du CANSIM numéro 01094001.

Tableau 44
Tendances relatives à l'allaitement, selon le programme

Durée de l'allaitement	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
	N	%	N	%
N'a pas allaité	443	14,7	590	16,8
Moins de 4 mois	807	26,7	826	23,5
De 4 à 5,9 mois	451	14,9	321	9,1
6 mois ou plus	1 319	43,7	1 783	50,6
Total	3 020	100,0	3 520	100,0
Moyenne (n. de semaines d'allaitement)	28,6		32,1	
Médiane (n. de semaines d'allaitement)	26,0		30,3	

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Toutes les mères naturelles; données pondérées

Les mères qui ont participé au programme bonifié sont moins susceptibles que les autres d'avoir déclaré avoir mis fin à l'allaitement expressément parce qu'elles retournaient au travail.

Le tableau n° 45 montre la relation entre la durée du congé et la durée de l'allaitement. Dans les deux groupes, la majorité des mères qui ont allaité six mois ou plus avaient pris au moins 30 semaines de congé.

Tableau 45
Durée de l'allaitement selon la durée du congé et le programme

Durée de l'allaitement	Durée du congé (semaines)											
	≤ 20		21-30		31-40		41-52		53+		Total	
Mois	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Programme antérieur à 2001 :												
Jamais	32	16,3	204	17,0	80	12,8	S.O.	S.O.	53	13,1	394	14,7
Moins de 4 mois	87	43,1	320	26,6	139	22,3	54	21,6	115	28,2	714	26,6
De 4 à 5,9 mois	35	17,6	225	18,8	62	10,0	46	18,5	57	14,1	427	15,9
6 mois ou plus	46	23,0	452	37,6	341	54,9	127	50,4	182	44,6	1 147	42,8
Total	201	100	1 199	100	622	100	252	100	408	100	2 682	100
Programme bonifié :												
Jamais	S.O.	S.O.	68	34,0	47	18,2	171	15,2	134	12,7	437	15,9
Moins de 4 mois	S.O.	S.O.	53	26,7	52	20,3	260	23,1	262	24,8	647	23,5
De 4 à 5,9 mois	53	47,6	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	67	5,9	97	9,2	273	9,9
6 mois ou plus	S.O.	S.O.	49	24,9	132	51,2	631	55,9	563	53,3	1 399	50,8
Total	112	100	199	100	259	100	1 129	100	1 057	100	2 755	100

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Mères naturelles retournées au travail. Données pondérées.

On a demandé aux mères qui étaient retournées au travail au moment de l'enquête de mentionner les principales raisons pour lesquelles elles avaient cessé d'allaiter leur bébé. Un pourcentage sensiblement moins élevé de mères ayant participé au programme bonifié (23,9 %) que de mères ayant participé à l'autre programme (35,3 %) ont déclaré avoir mis fin à l'allaitement en raison de leur retour au travail).

6.1.4 Opinions des mères au sujet des effets de leur congé sur leur santé et sur celle de leur enfant

Il convient de prendre note que les données de l'enquête sur les opinions des mères au sujet de la longueur de leur congé étaient fondées sur la période complète de congé pris avant le retour au travail. Presque 81 % des mères ayant participé au programme antérieur à 2001 et 75 % des mères naturelles ayant participé au programme bonifié ont prolongé leur congé au-delà de la période de prestations, habituellement de quelques semaines. Les mères naturelles qui ont participé à l'ancien programme et qui sont retournées travailler ont pris un congé de 38,3 semaines en moyenne (médiane de 30 semaines), tandis que les mères naturelles qui ont participé au nouveau programme et qui sont retournées travailler ont pris un congé de 50,2 semaines en moyenne (médiane de 52 semaines).

Les mères naturelles ayant participé au programme bonifié ont beaucoup plus souvent que les autres déclaré que le programme leur avait laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement, établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixes pour leur bébé et se détendre avec leur bébé sans avoir le sentiment que leur retour au travail était précipité.

On a demandé aux mères naturelles si leur congé leur avait laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement, établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixes et se détendre avec leur bébé sans avoir le sentiment que leur retour au travail était précipité. Une vaste majorité de mères des deux programmes estimaient que leur congé a été suffisant à ces fins, mais les mères qui ont participé au programme bonifié se sont déclarées beaucoup plus satisfaites que les autres, la plupart affirmant que leur congé a été pleinement suffisant.

Le tableau n° 46 montre qu'environ 95 % des mères ayant participé au nouveau programme ont déclaré avoir eu suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement et établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixe pour leur bébé, 79 % d'entre elles indiquant que leur congé avait été pleinement suffisant à ces fins. À titre de comparaison, entre 82 % et 85 % des mères de l'ancien programme ont affirmé que leur congé avait été suffisant, une plus faible majorité d'entre elles ayant considéré leur congé pleinement suffisant à ces fins.

Le tableau n° 46 indique aussi que 88 % des mères naturelles ayant participé au programme bonifié ont déclaré que leur congé leur a laissé du temps pour se détendre et apprécier leur relation avec leur bébé sans avoir le sentiment que leur retour au travail était précipité. Toutefois, selon 40 % des mères ayant participé au programme antérieur à 2001, leur congé n'a pas été suffisamment long à ces fins.

Tableau 46
Opinions des mères au sujet des effets de leur congé sur leur santé et sur celle de leur enfant, selon le programme

Programme :		Oui, pleinement		Oui, en partie		Non	
		Antérieur à 2001	Bonifié	Antérieur à 2001	Bonifié	Antérieur à 2001	Bonifié
Votre congé vous a laissé suffisamment de temps pour vous rétablir de la naissance du bébé.	N %	1 675 62,1	2 315 78,6	627 23,2	500 17,0	395 14,6	132 4,5
Votre congé vous a permis d'établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixes pour votre bébé.	N %	1 455 53,9	2 337 79,3	746 27,6	432 14,7	497 18,4	178 6,0
Votre congé vous a laissé du temps pour vous détendre avec votre bébé sans avoir le sentiment que votre retour au travail était précipité.	N %	900 33,4	2 000 68,0	705 26,2	598 20,3	1 089 40,4	344 11,7
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Mères naturelles retournées au travail; données pondérées.							

Les mères qui ont participé au programme bonifié et qui ont eu des problèmes de santé physique ou mentale pendant les premiers mois après la naissance ont plus souvent déclaré que leur congé leur a laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement avant de reprendre le travail que les mères qui ont participé au programme antérieur à 2001 et qui ont eu des problèmes semblables.

Comme on peut le voir au tableau n° 47, 20 % des mères qui ont participé à l'ancien programme et qui ont eu des problèmes de santé physique ou mentale pendant les premiers mois après la naissance ont déclaré que leur congé ne leur a pas laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement, tandis que 6 % des mères qui ont participé au nouveau programme et qui ont eu des problèmes semblables ont émis cette opinion.

Tableau 47							
Santé physique et santé mentale de la mère comme facteurs influant sur la réponse de l'évaluation de la mère à la question de savoir si le congé lui a laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement, selon le programme							
Programme :		Oui, pleinement		Oui, en partie		Non	
		Antérieur à 2001	Bonifié	Antérieur à 2001	Antérieur à 2001	Bonifié	Antérieur à 2001
S'est déclarée en mauvaise santé physique après l'accouchement ou a eu une césarienne	N %	377 53,8	706 80,6	167 23,9	109 12,5	155 22,3	61 7,0
A demandé de l'aide pour dépression, anxiété ou problèmes personnels ou familiaux	N %	374 52,3	554 68,5	170 23,9	195 24,1	170 23,8	60 7,4
Mauvaise santé physique ou problèmes de santé mentale	N %	673 55,2	1,137 76,4	302 24,7	262 17,6	245 20,1	90 6,0
Aucune indication de mauvaise santé physique ou de problèmes de santé mentale	N %	1 236 68,9	1 660 81,9	371 20,7	305 15,1	186 10,4	61 3,0

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Mères naturelles retournées au travail; données pondérées.

6.2 Activités et expérience des parents pendant le congé

À ce jour, on sait peu de choses sur l'emploi du temps réel des parents pendant leur congé. Dans la présente étude, on a recueilli des renseignements sur le niveau et les sources du stress subi par les parents pendant leur congé et sur leur participation à des programmes communautaires et à des activités liées au travail.

6.2.1 Stress des parents pendant leur congé

Le séjour à la maison avec un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté peut être enrichissant et agréable, mais il peut aussi s'avérer très stressant, surtout si les parents se sentent isolés, ont des problèmes financiers ou sont inquiets de leur sécurité financière. L'un des objectifs des dernières modifications apportées au programme consiste à aider les parents à mieux concilier les exigences du travail et les besoins des très jeunes enfants.

Les parents qui ont participé au programme bonifié ont déclaré subir moins de stress pendant leur congé et leur période de prestations que ceux qui ont participé au programme antérieur à 2001.

On a demandé aux répondants d'évaluer le niveau de tension générale qu'ils ont subie pendant leur congé (selon une échelle de sept points, qui a été recodée de sorte que la

cote la plus élevée indique le plus haut niveau de stress). Les cotes moyennes attribuées par les parents qui ont participé au programme bonifié et par ceux qui ont participé au programme antérieur à 2001 sont de 3,13 et de 3,41, respectivement (ces cotes indiquent des niveaux de stress modérés). Les mères naturelles et les pères (pères naturels et pères adoptifs) qui ont participé au programme bonifié ont déclaré un niveau de stress sensiblement plus bas que ceux qui ont participé à l'autre programme).

Tableau 48
Évaluation du niveau de stress subi pendant le congé
et la période de prestations, selon le programme

Niveau de stress pendant la période de prestations	Programme antérieur à 2001	Programme bonifié
(N = 7 099)	%	%
1 – Aucun stress	8,3	10,0
2	16,5	20,1
3	34,4	37,8
4	21,0	17,8
5	11,7	9,0
6	4,2	3,1
7 – Niveau élevé de stress	3,9	2,2
Total	100	100
Moyenne (cote de stress)	3,41	3,13
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Données pondérées.		

La source la plus répandue de stress subi par les parents pendant leur congé est leur situation financière.

Comme le montre le tableau n° 49, la plus importante source de stress mentionnée par les parents de tous les groupes, mais surtout par les mères naturelles, est le fait de devoir se passer de choses qu'ils pouvaient se permettre lorsqu'ils travaillaient. Ce résultat est cohérent avec la constatation que le moyen le plus largement utilisé pour s'adapter à la perte de salaire est la limitation des achats superflus (voir le point 5.2.5). Il est également en accord avec les opinions des répondants au sujet des points forts et des points faibles du programme (point 5.4), le point faible le plus souvent mentionné étant le trop bas niveau des prestations.

En moyenne, les mères naturelles qui ont participé au nouveau programme ont déclaré avoir subi un niveau de stress significativement inférieur à celui des mères naturelles qui ont participé à l'ancien programme, pour ce qui est de l'obligation de se passer de choses qu'elles pouvaient s'offrir lorsqu'elles travaillaient, du sentiment d'isolement par rapport aux autres adultes pendant le jour et du sentiment que leur travail ou leur carrière sont limités par leurs obligations familiales.

Les seules différences significatives entre les pères des deux programmes ont été constatées sur le plan de la tension générale et sur celui du sentiment que leur travail ou leur carrière sont limités par leurs responsabilités familiales (2,8 % pour les pères qui ont participé à l'ancien programme contre 2,4 % pour ceux qui ont participé au nouveau programme).

Tableau 49										
Sources de stress parental pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon										
Degré auquel les facteurs sont des sources de stress										
Programme et groupe-échantillon	Obligation de me passer de choses que je pouvais m'offrir lorsque je travaillais		Sentiment d'isolement par rapport aux adultes pendant le jour		Préoccupation par rapport à la recherche d'un emploi dans l'avenir		Préoccupation quant à la sécurité d'emploi		Sentiment que le travail ou la carrière sont limités par les obligations familiales	
	N	Moyenne	N	Moyenne	N	Moyenne	N	Moyenne	N	Moyenne
Programme antérieur à 2001										
Mères naturelles	3 013	4,7	3,017	3,6	3 001	2,4	3 011	2,5	2 982	3,1
Mères adoptives	41	3,8	41	2,1	41	1,2	41	1,3	41	1,9
Pères	222	4,1	224	3,0	222	2,2	224	2,1	222	2,8
Total	3 277	4,7	3 283	3,5	3 265	2,4	3 276	2,5	3 247	3,1
Programme bonifié										
Mères naturelles	3 519	4,5	3 515	3,5	3 512	2,4	3 500	2,6	3 479	2,8
Mères adoptives	116	4,2	116	3,1	116	1,9	116	2,4	116	2,1
Pères	282	4,0	286	2,6	286	2,2	283	2,0	286	2,4
Total	3 919	4,4	3 916	3,4	3 901	2,4	3 899	2,6	3 882	2,8
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Tous les participants. Données pondérées.										

6.2.2 Élargissement des réseaux sociaux et participation à des programmes communautaires

L'une des façons pour les nouveaux parents de réduire leur stress, d'atténuer leur sentiment d'isolement et d'accéder à des renseignements et à du soutien consiste à rencontrer d'autres nouveaux parents ou à participer à des programmes communautaires. Plusieurs gouvernements provinciaux ont accru leurs efforts dernièrement pour rendre plus accessibles les programmes destinés aux nouveaux parents. On a posé aux mères naturelles de l'étude des questions sur ces activités.

Les mères naturelles qui ont participé au programme bonifié étaient significativement plus susceptibles de rencontrer d'autres parents et de participer à des programmes communautaires que celles qui ont participé au programme antérieur à 2001.

Un pourcentage significativement plus élevé de mères ayant participé au programme bonifié que de mères ayant participé au programme antérieur à 2001 ont déclaré avoir élargi leur réseau d'amies (64,2 % et 51,9 %, respectivement). Ces données figurent au tableau n° 50. Dans les deux groupes, les nouvelles mères étaient les plus susceptibles de s'engager dans cette activité.

Le tableau n° 50 montre aussi qu'un pourcentage significativement plus élevé de mères du nouveau programme (45,2 %) que de mères de l'ancien programme (36,5 %) ont déclaré avoir participé à un ou plusieurs des programmes pour nouveaux parents. Les activités auxquelles les nouvelles mères des deux groupes ont été les plus nombreuses à participer sont les activités de loisirs, comme les cours de gymnastique ou de natation mère-bambin et les activités des centres de ressources familiales. Près de 22 % des mères de l'ancien et du nouveau programme ont participé aux activités d'un centre de ressources familiales. Dans les deux programmes, les programmes communautaires semblaient plus attrayants aux nouvelles mères.

Tableau 50								
Constitution de réseaux et participation à des programmes communautaires pendant le congé par les mères, selon le programme								
Programme	A fait la connaissance d'autres mères/a constitué des réseaux d'amis et d'entraide				A participé à des programmes pour nouveaux parents et leurs enfants			
	Oui		Non		Oui		Non	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Programme antérieur à 2001	1 554	51.9	1 440	48.1	1 102	36.5	1 920	63.5
Programme bonifié	2 249	64.2	1 255	35.8	1 593	45.2	1 929	54.8

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Mères naturelles retournées au travail. Données pondérées.

Comme prévu, la durée du congé que les mères ont pris a aussi influé sur leur disponibilité (et peut-être leur intérêt) pour la participation à des programmes communautaires. Les mères des deux groupes qui sont retournées travailler dans les 30 semaines suivant le début de leur congé ont beaucoup moins souvent participé à un programme communautaire que celles qui ont prolongé leur congé au-delà de 40 semaines (voir le tableau n° 51).

Tableau 51								
Participation des mères à des programmes communautaires selon la durée du congé et le programme								
Programme	Durée du congé (semaines)							
	30 ou moins		de 31 à 40		de 41 à 52		53 ou plus	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Programme antérieur à 2001	441	31,5	235	37,8	126	49,9	169	41,5
Programme bonifié	67	21,5	105	40,6	544	48,2	480	45,4

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Mères naturelles retournées au travail. Données pondérées.

6.2.3 Sélection d'un arrangement en matière de garde d'enfants

Les parents qui ont participé au programme bonifié n'ont pas déclaré avoir une plus grande facilité que les parents de l'autre programme à trouver un service de garde disponible aux heures où ils en avaient besoin, une garderie ou une gardienne leur inspirant confiance et une garderie ou une gardienne ayant une place disponible.

Le tableau n° 52 indique que les modifications au programme n'ont pas eu d'effet sensible sur la capacité des parents de prendre un arrangement en matière de garde d'enfants. La majorité des parents qui sont retournés au travail (81 % des participants au programme antérieur à 2001 et 78 % des participants au nouveau programme) ont déclaré avoir été capables de prendre des arrangements satisfaisants en matière de garde d'enfants en vue de leur retour au travail pendant leur congé, mais 58 % des parents des deux groupes ont affirmé avoir eu de la difficulté à mener à bien le processus (voir le tableau n° 53).

Tableau 52								
Capacité de prendre des arrangements en matière de garde d'enfants pendant le congé, selon le programme et le groupe-échantillon								
Programme et groupe-échantillon	Oui, pleinement		Oui, en partie		Oui, arrangement déjà en place pour un autre enfant/d'autres enfants		Non	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Programme antérieur à 2001								
Mères naturelles	1 549	57,5	399	14,8	252	9,4	492	18,3
Mères adoptives	35	85,7	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Pères	97	49,3	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	61	30,8
Total	1 681	57,4	415	14,2	277	9,5	556	19,0
Programme bonifié								
Mères naturelles	1 571	53,6	470	16,0	246	8,4	645	22,0
Mères adoptives	70	67,6	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Pères	140	53,2	31	11,6	S.O.	S.O.	77	29,2
Total	1 781	54,0	524	15,9	270	8,2	724	22,0
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents retournés au travail. Données pondérées. ¹³								

Le tableau n° 53, qui porte sur un examen approfondi des difficultés liées à la recherche d'un service de garde, indique que les questions de coût et de capacité financière ont été mentionnées le plus souvent (par 19 % des parents de chaque groupe). Les parents du nouveau programme, qui ont bénéficié d'une plus longue période que les parents de l'ancien programme pour chercher un service de garde convenable, ont déclaré avoir eu moins de difficulté qu'eux à trouver un service de garde disponible aux heures où ils en

¹³ Veuillez prendre note qu'étant donné la pondération des données, les totaux ne correspondent pas toujours à la somme des éléments, en raison de l'arrondissement des chiffres.

avaient besoin, une garderie ou une gardienne leur inspirant confiance et une garderie ou une gardienne ayant une place disponible.

Tableau 53
Difficulté de trouver un service de garde, selon le programme

Programme et groupe-échantillon		Difficultés rencontrées					
		Trouver un service de garde disponible aux bonnes heures, horaire flexible	Faire confiance à une étrangère pour la garde de mon enfant	Trouver un fournisseur de soin/une garderie répondant à mes exigences	Trouver un fournisseur de soins/une garderie ayant une place disponible	Question de prix/ de capacité de payer	Rencontré aucune difficulté
Programme antérieur à 2001	N	344	328	449	451	567	1,215
	%	11,7	11,1	15,2	15,3	19,3	41,3
Programme bonifié	N	281	256	258	390	634	1,417
	%	8,5	7,7	7,8	11,7	19,1	42,6

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents retournés au travail. Données pondérées.

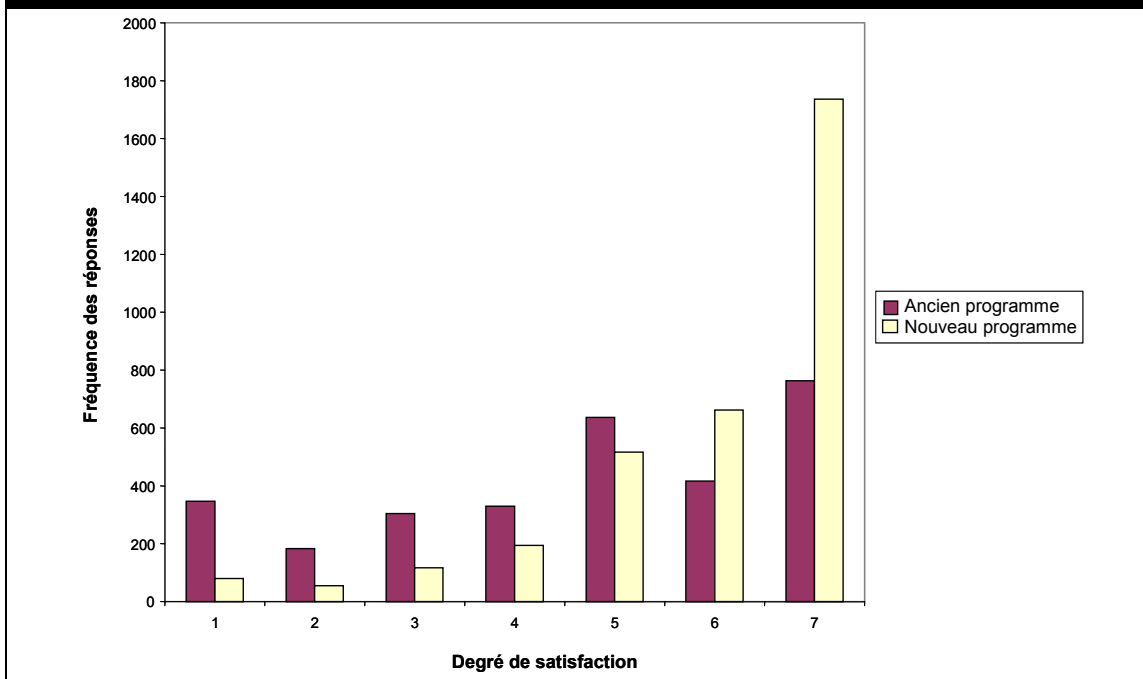
Une analyse additionnelle a aussi révélé que les parents les plus susceptibles de se déclarer incapables de prendre un arrangement satisfaisant en matière de garde d'enfants avaient tendance à être des chefs de famille monoparentale, des nouveaux parents ou des parents d'un ménage dont le revenu mensuel avant les prestations était de 2 000 \$ ou moins, tous des groupes vulnérables. On a remarqué un fort pourcentage de parents ayant rencontré des problèmes parmi les travailleurs du secteur des ventes et du marketing et les travailleurs exerçant une profession non spécialisée. On ne sait pas combien de parents incapables de prendre un arrangement satisfaisant habitaient en région rurale, avaient besoin d'un service de garde pendant de longues périodes de temps ou avaient besoin d'un service de garde pouvant s'adapter à leur horaire de travail incluant des soirées ou des fins de semaine.

6.3 Satisfaction générale des parents

Les parents qui ont participé au programme bonifié étaient davantage satisfaits que les autres de leur congé.

On a demandé aux parents retournés au travail d'évaluer leur degré de satisfaction à l'égard de leur congé, utilisant une échelle de sept points (la cote un correspondant à « très insatisfait » et la cote sept, à « très satisfait »). Les résultats sont exposés au tableau n° 54 pour tous les groupes combinés et au tableau n° 55 selon les sous-groupes.

Tableau 54
Satisfaction à l'égard du congé, selon le programme



Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents retournés au travail au moment de l'entrevue.

La cote de satisfaction globale moyenne pour l'ensemble des participants et les cotes de satisfaction moyennes pour chaque sous-groupe sont considérablement plus élevées sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001 (cotes moyennes de 6 sous le programme bonifié et de 4,7 sous le programme antérieur à 2001). Les différences entre les deux programmes (voir le tableau n° 55) sont statistiquement significatives pour les mères naturelles et pour les pères, mais elles ne le sont pas pour les mères adoptives.

Tableau 55
Satisfaction à l'égard du congé, selon le programme et le groupe-échantillon

Programme et groupe-échantillon		Degré de satisfaction			
		De 1 à 3	4 et 5	6 et 7	Moyenne
Programme antérieur à 2001					
Tous les parents	%	27,9	32,5	39,6	4,70
Mères naturelles	%	29,2	32,9	38,0	4,62
Mères adoptives	%	31,1	7,9	61,1	4,72
Pères	%	12,3	31,2	56,5	5,50
Programme bonifié :					
Tous les parents	%	7,5	21,2	71,4	6,00
Mères naturelles	%	7,6	21,9	70,6	5,94
Mères adoptives	%	13,6	23,9	62,5	5,51
Pères	%	3,4	12,2	84,4	6,37

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents retournés au travail. Données pondérées.

6.4 État de préparation au retour au travail après le congé

En moyenne, les parents qui ont participé au programme bonifié se sont estimés mieux préparés en vue de leur retour au travail que les autres parents.

Parmi les parents retournés au travail au moment de l'enquête, plus de la moitié (51 %) des participants au programme bonifié estimaient que leur congé leur avait permis de se sentir complètement prêts en vue de leur retour au travail et 34,2 %, assez prêts; moins de 15 % ne s'estimaient pas prêts. Par contre, environ le tiers (32,1 %) des participants au programme antérieur à 2001 estimaient que leur congé leur avait permis de se sentir complètement prêt en vue de leur retour au travail et 33,1 %, assez prêts; 34,7 % ne s'estimaient pas prêts. Les comparaisons selon le sous-groupe ont indiqué qu'un pourcentage significativement plus élevé de mères naturelles et de pères ayant participé au nouveau programme que de mères naturelles et de pères ayant participé à l'ancien programme ont déclaré se sentir prêts à retourner au travail (voir le tableau n° 56). La majorité des parents qui ont déclaré ne pas se sentir prêts à retourner au travail ont donné comme raison que leur congé n'était pas suffisamment long et que leur bébé était trop jeune (71 % des parents pas prêts de l'ancien programme et 65,8 % des parents pas prêts du nouveau programme).

Tableau 56						
État de préparation au retour au travail résultant du congé, selon le programme et le groupe-échantillon						
Programme et groupe-échantillon	Oui, complètement		Oui, en partie		Non	
	N	%	N	%	N	%
Programme antérieur à 2001 :						
Mères naturelles	800	29,9	897	33,6	977	36,5
Mères adoptives	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Pères	114	53,7	68	31,9	31	14,4
Total	941	32,1	970	33,1	1 016	34,7
Programme bonifié :						
Mères naturelles	1 463	50,2	1 006	34,5	445	15,3
Mères adoptives	50	52,6	34	36,1	S.O.	S.O.
Pères	157	58,8	80	29,8	31	11,4
Total	1 672	51,0	1 121	34,2	486	14,8
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents retournés au travail. Données pondérées.						

6.5 Répercussions sur les relations parent-enfant

6.5.1 Interactions positives parent-enfant

On a demandé aux répondants ayant un enfant de moins de deux ans à quelle fréquence ils avaient au moment de l'enquête les comportements suivants : louer leur enfant,

parler et jouer ensemble en se portant mutuellement attention pendant cinq minutes ou plus, rire ensemble, faire une activité spéciale ensemble qui plaît à leur enfant et jouer à des jeux avec leur enfant. Ces questions, qui étaient fondées sur une mesure normalisée des pratiques parentales, ont été utilisées dans l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes.

Voici les cinq choix de réponse proposés : jamais, une fois par semaine ou moins, quelques fois par semaine, une ou deux fois par jour ou de nombreuses fois chaque jour. Le tableau n° 57 résume les données sur la fréquence pour chaque type de comportement. Étant donné que les interactions positives avaient tendance à avoir lieu souvent, on a combiné les données pour les trois catégories de réponse les moins fréquentes. Les cotes ont aussi servi à calculer une cote globale de relation parent-enfant positive (voir le tableau n° 58).

Les mères naturelles qui ont participé au programme bonifié ont déclaré des niveaux légèrement plus élevés de relation positive avec leur jeune enfant que celles qui ont participé au programme antérieur à 2001.

Les participants au programme bonifié ont obtenu des cotes moyennes significativement plus élevées que les participants au programme antérieur à 2001 sur l'échelle de la relation parent-enfant positive (cote moyenne de 4,68 et de 4,66 sur 5, respectivement). Les différences entre les deux programmes correspondent en grande partie à des différences entre les cotes des mères naturelles. La différence dans le cas des mères adoptives et des pères n'est pas statistiquement significative.

Tableau 57						
Fréquence des interactions parent-enfant positives chez les parents et leur enfant, selon le programme						
Comportement parental	Programme antérieur à 2001			Programme bonifié		
	Quelques fois par semaine ou moins	Une ou deux fois par jour	De nombreuses fois chaque jour	Quelques fois par semaine ou moins	Une ou deux fois par jour	De nombreuses fois chaque jour
Louanger votre enfant	1,2 %	7,5 %	91,3 %	1,0 %	8,4 %	90,6 %
Parler et jouer ensemble en se portant attention	1,5 %	16,9 %	81,6 %	1,5 %	16,1 %	82,4 %
Rire ensemble	2,0 %	7,9 %	90,1 %	1,4 %	8,4 %	90,2 %
Faire une activité spéciale qui plaît à votre enfant	19,1 %	36,2 %	44,7 %	15,5 %	38,2 %	46,4 %
Jouer à des jeux comme battre des mains ou jouer à coucou	8,7 %	31,6 %	59,7 %	6,4 %	31,4 %	62,1 %
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Tous les groupes. Données pondérées.						

Tableau 58
Cotes moyennes des interactions parent-enfant positives,
selon le programme et le groupe-échantillon

Groupe-échantillon	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié		Signification statistique
	N	Moyenne	N	Moyenne	
Mères naturelles	2 922	4,66	3,522	4,69	P < 0,01
Mères adoptives	S.O.	S.O.	82	4,68	NS
Pères	214	4,56	284	4,61	NS
Tous les parents	3 147	4,66	3 888	4,68	P < 0,00

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Parents dont l'enfant a moins de deux ans.

Les pourcentages du tableau n° 57 sont fondés sur tous les répondants et on rappelle au lecteur que 90 % des participants à l'ancien programme et 85 % des participants au nouveau programme étaient retournés au travail au moment de l'enquête. D'autres analyses ont été effectuées afin d'établir si les différences observées pourraient être attribuables aux différences entre les parents retournés au travail et ceux qui étaient restés à la maison et qui avaient de plus nombreuses occasions d'interagir avec leur enfant. Les analyses fondées exclusivement sur les réponses des parents retournés au travail ont donné des tendances semblables, les cotes moyennes étant de 4,64 pour les parents retournés au travail qui ont participé au programme antérieur à 2001 et de 4,67 pour ceux qui ont participé au programme bonifié. Encore une fois, la cote moyenne pour le programme bonifié est significativement plus haute que la cote moyenne pour l'autre programme, principalement en raison de différences légères mais statistiquement significatives dans le cas des mères naturelles.

6.5.2 Comportements de préalphabétisation

Selon les données, les modifications du programme n'ont pas entraîné de hausse significative de la fréquence à laquelle les parents participaient à des activités de préalphabétisation avec leur jeune enfant.

On a posé aux parents deux questions au sujet des comportements que l'on considère aider les jeunes enfants à acquérir des compétences durant la période de la préalphabétisation. On leur a demandé plus particulièrement à quelle fréquence ils lisaient ou regardaient des livres comportant des images ou des livres sans texte avec leur enfant et à quelle fréquence ils chantaient ou faisaient jouer de la musique pour leur enfant. Ces questions proposaient le même choix de cinq réponses que la question sur les interactions parent-enfant positives. La cote moyenne de préalphabétisation pour les parents du programme bonifié est de 4,25 (sur une échelle où un indique que ces comportements avaient rarement lieu et cinq, que les deux comportements avaient lieu de nombreuses fois par jour). Ce résultat ressemble à la cote moyenne de 4,26 pour les parents du programme antérieur à 2001.

6.5.3 Confiance et stress des parents

Les mères naturelles qui ont participé au programme bonifié ont indiqué un niveau de stress parental plus bas et un niveau de confiance parentale plus élevé que celles qui ont participé au programme antérieur à 2001.

On a posé aux parents une série de questions sur le stress et la confiance des parents. On leur a demandé s'ils étaient fortement en désaccord, en désaccord, en accord ou fortement en accord avec chaque énoncé; il n'y avait pas de catégorie de réponse neutre. Trois des quatre questions portaient sur le sentiment général de compétence et d'énergie et une question portait précisément sur l'efficacité à titre de parent. Ces quatre questions ont été tirées d'un outil bien connu, l'inventaire du stress parental (Abidin, 1995). On a également examiné une cote combinée correspondant à la moyenne des réponses aux quatre éléments. Le tableau n° 59 montre les cotes combinées et le tableau n° 60 montre les résultats qui ont servi à établir les cotes combinées.

Les comparaisons établies au moyen des cotes combinées ont révélé que les différences significatives entre les deux groupes de participants correspondent en grande partie aux différences entre les résultats pour les mères naturelles du programme bonifié et celles de l'autre programme.

Tableau 59					
Cotes combinées pour les énoncés indiquant la confiance et le stress des parents, selon le programme et le groupe-échantillon					
Groupe-échantillon	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié		Signification statistique
	N	Moyenne	N	Moyenne	
Mères naturelles	2 998	2,93	3 518	3,00	P < 0,00
Mères adoptives	41	3,06	116	3,36	P < 0,01
Pères	224	2,99	284	3,07	NS
Tous les parents	3 265	2,93	3 918	3,02	P < 0,00

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Cotes de un à quatre, une cote élevée indiquant un haut degré de confiance et un niveau de stress bas. Données pondérées

Tableau 60								
Fréquence à laquelle les participants sont en accord avec les énoncés indiquant la confiance et le stress des parents, selon le programme et le groupe-échantillon								
Énoncé	Programme antérieur à 2001				Programme bonifié			
	Fortement en accord	En accord	En désaccord	Fortement en désaccord	Fortement en accord	En accord	En désaccord	Fortement en désaccord
	%	%	%	%	%	%	%	%
J'estime souvent que je ne maîtrise pas très bien la situation								
Mères naturelles	5,1	23,0	52,9	19,0	2,4	19,8	53,1	24,7
Mères adoptives	0,0	16,7	61,9	21,4	0,0	16,0	51,3	32,8
Pères	1,7	18,7	54,3	25,2	0,0	12,8	61,2	26,0
Tous les parents	4,8	22,6	53,1	19,5	2,1	19,2	53,7	25,0
J'estime que je suis efficace à titre de parent								
Mères naturelles	46,3	52,4	1,0	0,4	40,3	58,0	1,0	0,7
Mères adoptives	24,4	73,2	2,4	0,0	46,2	52,1	0,0	1,7
Pères	46,8	52,3	0,5	0,5	35,7	61,5	0,0	2,7
Tous les parents	46,0	52,6	1,0	0,4	40,1	58,1	0,9	0,9
J'ai été capable de faire de nouvelles choses								
Mères naturelles	9,7	33,5	43,6	13,3	7,5	31,2	46,1	15,1
Mères adoptives	4,8	23,8	57,1	14,3	1,7	17,8	29,7	50,8
Pères	6,6	33,3	45,6	14,5	8,2	29,9	41,2	20,6
Tous les parents	9,4	33,4	43,9	13,4	7,4	30,7	45,2	16,6
Les autres personnes ne m'intéressent plus autant qu'avant								
Mères naturelles	6,4	25,5	46,8	21,3	3,0	23,5	49,0	24,5
Mères adoptives	0,0	14,3	50,0	35,7	1,7	4,2	51,7	42,4
Pères	4,8	28,5	42,5	24,1	0,7	16,1	55,6	27,6
Tous les parents	6,2	25,6	46,5	21,6	2,8	22,4	49,6	25,3

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Données pondérées.

6.6 Partage du congé et des prestations

Comme mentionné au point 2.2, les modifications apportées dernièrement aux prestations parentales de l'assurance-emploi ont eu pour effet de prolonger la durée de la période de prestations parentales, de combiner les prestations de maternité et les prestations parentales et d'abolir le deuxième délai de carence de deux semaines dans les cas de partage des prestations parentales entre les deux parents. Ces modifications visaient à offrir aux parents une marge de manoeuvre accrue dans leurs choix et dans leur partage des obligations professionnelles et familiales. Selon les rapports administratifs fondés sur les données de programme de l'assurance-emploi, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des hommes a augmenté d'environ 80 % de 2000 à 2001 (il est passé de 12 010 à 21 530). Les données indiquent aussi que la proportion de pères touchant des prestations parentales est passée de 6,9 % en 2000 à 10 % en 2001 (RHDC, 2002).

Dans l'analyse suivante, on utilise les données des enquêtes auprès des participants pour examiner la mesure dans laquelle les modifications au programme ont eu un effet sur le temps passé ensemble par les membres des couples (mariés, vivant en union de fait ou

formés de partenaires) après une naissance ou une adoption et sur le partage des prestations parentales. Cette analyse est effectuée séparément selon le genre des répondants pour déterminer les nouvelles tendances des hommes et des femmes sous le programme bonifié et pour mettre en évidence les situation où les parents, les pères en particulier, prennent un congé parental officiel, plutôt que d'utiliser un congé annuel, un congé de maladie ou un crédit d'heures supplémentaires, pour s'absenter du travail pendant la période autour de l'arrivée d'un nouvel enfant.

6.6.1 Temps passé ensemble : tendances générales

Les couples de parents naturels où le conjoint ou le partenaire du répondant était soit un employé, soit un travailleur autonome, ont déclaré dans des proportions semblables pour les deux programmes, s'être absents tous les deux du travail.

On fournit un aperçu de cette question dans l'analyse suivante en examinant tous les couples dont le conjoint ou le partenaire du répondant était soit un employé, soit un travailleur autonome au moment du début du congé du répondant ou est devenu employé ou travailleur autonome pendant le congé. Au total, 75,1 % des répondants ayant participé au programme antérieur à 2001 et 72,8 % des répondants ayant participé au programme bonifié ont déclaré que leur conjoint ou leur partenaire s'était absenté du travail un certain temps à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant.

Soixante-treize virgule un pour cent des mères répondantes (c.-à-d. ayant reçu des prestations) qui ont participé au nouveau programme ont déclaré que leur conjoint ou partenaire employé ou travailleur autonome (soit le père de l'enfant) s'était absenté du travail pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption, tandis que 74,2 % des mères répondantes qui ont participé à l'ancien programme ont fourni cette réponse. Enfin, 85,4 % des pères répondants (c.-à-d. les pères ayant reçu des prestations) qui ont participé au nouveau programme ont déclaré que leur conjointe ou partenaire employée ou travailleuse autonome s'était absentée du travail, tandis que 94,6 % des pères répondants qui ont participé à l'ancien programme ont fourni cette réponse. On examine aux points 6.6.2 à 6.6.5 des raisons pouvant expliquer pourquoi le pourcentage de conjointes ou de partenaires employées ou travailleuses autonomes des pères répondants est moins élevé sous le programme bonifié que sous l'autre programme.

Les parents naturels ont déclaré dans des proportions semblables que leur conjoint ou partenaire s'est absenté du travail, qu'ils aient participé au programme antérieur à 2001 ou au programme bonifié (75,3 % et 74,3 %, respectivement).

6.6.2 Absence du travail des conjoints ou partenaires travailleurs autonomes

Ce volet de l'analyse porte sur les parents qui sont travailleurs autonomes. Ces parents bénéficient d'une plus grande marge de manoeuvre que les employés pour ce qui est de l'absence pendant la période entourant l'arrivée d'un nouvel enfant, il peut arriver qu'ils aient des coûts plus élevés à payer sous la forme d'une baisse de leur revenu d'entreprise et de dépenses additionnelles liées à l'embauche d'un remplaçant. De plus, la constitution de réseaux représente souvent une dimension importante du travail autonome; les contacts peuvent se perdre si le travailleur prend un congé prolongé.

Les conjoints ou partenaires qui étaient travailleurs autonomes se sont beaucoup moins souvent absentes du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant que les conjoints ou partenaires qui étaient employés.

Sous le programme bonifié, moins de la moitié des conjoints ou partenaires qui étaient travailleurs autonomes (47,6 %) se sont absentes du travail pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption de leur enfant, tandis que 78,1 % des conjoints ou partenaires qui étaient employés se sont absentes. Ces deux pourcentages sont légèrement inférieurs à ceux du programme antérieur à 2001 (56,2 % dans le cas des conjoints ou partenaires travailleurs autonomes et 78,4 % dans le cas des conjoints ou partenaires employés). Sous chacun des programmes, les conjoints ou partenaires travailleurs autonomes qui se sont absentes du travail ont plus souvent que les conjoints ou partenaires employés pris plus d'une semaine de congé.

6.6.3 Temps passé à la maison pour d'autres raisons

Sous chaque programme, environ 17 % des répondants ayant un conjoint ou un partenaire ont indiqué que leur conjoint ou partenaire était à la maison pendant le congé de maternité ou le congé parental pour une raison autre que la naissance ou l'adoption.

Dans le cas des répondants qui étaient mariés, qui vivaient en union de fait ou qui vivaient avec un partenaire, environ 17,3 % des participants des deux programmes avaient un conjoint ou un partenaire qui était à la maison pendant le congé de maternité ou le congé parental du répondant pour une raison autre que la naissance ou l'adoption. L'autre raison la plus répandue de se trouver à la maison est de ne pas être employé ou de se trouver entre deux emplois/à la recherche d'un emploi (34,6 % et 31,3 % respectivement). La liste des autres raisons inclut aussi le travail à la maison (25,1 % et 18,9 % dans le cas de l'ancien programme et du nouveau programme, respectivement), un travail saisonnier (24,7 % et 23,3 % dans le cas de l'ancien programme et du nouveau programme, respectivement) et la maladie (16,7 % et 22,8 % dans le cas de l'ancien programme et du nouveau programme, respectivement).

Un plus grand nombre de pères du programme antérieur à 2001 (24,6 %) que de pères du programme bonifié (9,5 %) ayant reçu des prestations avaient un conjoint ou un partenaire qui se trouvait à la maison pour l'une ou l'autre des autres raisons, mais les pourcentages étaient semblables pour les répondantes des deux programmes. On a constaté certaines différences entre les sexes dans les raisons de se trouver à la maison. En effet, les pères répondants des deux programmes étaient plus susceptibles que les mères de répondre que leur conjointe ou leur partenaire était à la maison en raison du chômage que pour l'une des autres raisons. Le chômage est aussi la raison la plus fréquemment fournie par les répondantes, mais celles-ci ont plus souvent que les hommes indiqué que leur conjoint ou leur partenaire se trouvait à la maison en raison d'une maladie.

6.6.4 Absence du travail des conjoints ou partenaires employés

La question du congé et du partage des prestations dans le cas des couples qui travaillent tous les deux pour le compte d'un employeur présente un intérêt particulier du point de vue des politiques, parce que ce groupe est touché par la législation sur le travail et les pratiques en milieu de travail. Le présent volet de l'analyse porte sur ces couples à deux revenus et on les définit ici comme des couples où le conjoint ou le partenaire du répondant recevant les prestations parentales était soit employé soit en congé de maternité ou en congé parental au moment où le congé du répondant a débuté et les couples où le conjoint ou le partenaire est devenu employé pendant le congé. En utilisant cette définition, on a établi que les couples à deux revenus représentaient 83,1 % de tous les couples ayant participé au programme antérieur à 2001 et 86,3 % de tous les couples ayant participé au programme bonifié.

Dans le cas des couples à deux revenus, les modifications au programme n'ont entraîné aucun changement dans le pourcentage de conjoints ou de partenaires qui se sont absentés du travail à l'arrivée d'un enfant.

Dans le cas des couples à deux revenus, le pourcentage de parents qui ont déclaré que leur conjoint ou leur partenaire s'était absenté du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption est resté environ le même après les modifications au programme. En effet, 76,1 % des mères répondantes et 91,9 % des pères répondants ayant participé au programme bonifié ont déclaré que leur conjoint ou partenaire s'était absenté quelque temps du travail pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption. Les pourcentages comparables des conjoints ou des partenaires qui se sont absentés sont de 76,7 % pour les mères répondantes ayant participé au programme antérieur à 2001 et de 97,4 % pour les pères répondants.

Plus de la moitié des conjoints ou partenaires de sexe masculin ont pris un congé de un à sept jours sous le programme bonifié, mais le pourcentage de conjoints ou de partenaires qui ont pris plus d'un mois est passé à 12,9 % (4,5 % sous le programme antérieur à 2001).

Le tableau n° 61 résume les renseignements portant sur la période de temps pendant laquelle les conjoints se sont absentés du travail sous les anciens et nouveaux programmes et illustre les différences dans les tendances relatives au congé entre les mères et les pères¹⁴. La majorité des conjoints ou partenaires qui étaient des mères ont pris plus de deux mois de congé, mais le pourcentage est passé de 89,3 % sous le programme antérieur à 2001 à 78,6 % sous le programme bonifié.

Par contre, la majorité des conjoints ou partenaires qui étaient des pères ont pris un congé de un à sept jours, mais leur pourcentage est passé de 70,6 % sous le programme antérieur à 2001 à 58,3 % sous le programme bonifié. Parallèlement à ces tendances, 23,8 % des conjoints ou partenaires qui étaient des pères se sont absentés du travail pendant une période de huit à quatorze jours dans le cas du nouveau programme (contre 19,2 % dans le cas de l'ancien programme) et 12,9 % d'entre eux se sont absentés plus de 31 jours (contre 4,5 % dans le cas de l'ancien programme).

Les données indiquent une hausse du nombre de couples qui prennent des congés décalés à la suite des modifications au programme, mais la plupart des couples à deux revenus ont continué à choisir de s'absenter en même temps, pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption.

Les structures de prestations actuelles s'avèrent en accord avec le principe du congé décalé comme une façon de partager le congé, tout en offrant une longue période de prestations totale. Les données indiquent cependant que les couples à deux revenus ont eu tendance à choisir de s'absenter en même temps pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption.

Sous les deux programmes, la majorité des conjoints ou partenaires qui se sont absentés du travail l'on fait pendant que la mère répondante était en congé de maternité ou en congé parental. Comme le montre le tableau n° 61, 71,3 % des mères répondantes qui ont participé au programme bonifié ont déclaré que le congé de leur conjoint avait eu lieu pendant qu'elles étaient elles-mêmes en congé à la maison et 74,3 % de celles qui ont participé au programme antérieur à 2001 ont aussi fourni cette réponse. Le pourcentage légèrement plus bas observé dans le cas des participantes au programme bonifié pourrait indiquer une hausse du nombre de conjoints et de partenaires qui ont pris un congé décalé sous le programme bonifié.

Les tendances des conjointes ou partenaires des répondants de sexe masculin se sont avérées très différentes selon le programme. En effet, sous le nouveau programme, les deux tiers de ces couples (67,8 %) se sont absentés du travail en même temps. Sous l'ancien programme, toutefois, moins du tiers (32,7 %) des répondants de sexe masculin qui touchaient des prestations parentales ont déclaré partager la même période de congé avec leur conjointe ou partenaire. Selon ces résultats, le moment où les conjoints et les partenaires prennent congé constitue une question qui pourrait être approfondie.

¹⁴ On a seulement recueilli l'information sur le genre du répondant dans l'enquête sur laquelle les présents résultats sont fondés. Par conséquent, on ne connaît pas le nombre de couples ni quels couples avaient des partenaires de même sexe. Afin de simplifier l'écriture, les conjoints ou partenaires des pères répondants peuvent être appelés des mères et les conjointes ou partenaires des mères répondantes peuvent être appelées des pères.

Tableau 61				
Proportion de conjoints ou de partenaires employés qui se sont absentes du travail et durée du congé, selon le genre et le programme				
Groupe et circonstances du congé	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
	N	%	N	%
Conjoints ou partenaires des répondants :	2 452	100,0	3 005	100,0
S'est absenté du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption	1 881	76,7	2 287	76,1
Durée du congé				
De 1 à 7 jours	1 326	70,6	1 324	58,3
De 8 à 14 jours	360	19,2	540	23,8
De 15 à 30 jours	105	5,6	112	4,9
> 30 jours	86	4,5	294	12,9
Le congé a été pris pendant le congé de la répondante	1 395	74,3	1 624	71,3
Conjoints ou partenaires des répondants :	97	100,0	163	100,0
S'est absenté du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption	94	97,4	150	91,9
Durée du congé				
De 1 à 7 jours	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
De 8 à 14 jours	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
De 15 à 30 jours	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
> 30 jours	82	89,3	121	86,5
Le congé a été pris pendant le congé de la répondante	31	32,7	101	67,8
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.				

Dans d'autres analyses, on a comparé le congé pris par les conjoints ou partenaires à l'occasion de la naissance, sous les deux programmes. Les analyses présentées ici se limitent aux pères (conjoints ou partenaires des répondantes), puisque les données disponibles étaient trop peu nombreuses pour permettre des comparaisons fiables pour tous les groupes.

Il n'y a pas eu de changement dans la proportion des conjoints ou partenaires des répondants qui ont pris congé à l'occasion de la naissance d'un enfant à la suite de l'amélioration du programme.

Le tableau n° 62 montre qu'il n'y a eu aucune différence dans le pourcentage des conjoints ou partenaires des répondantes de chaque programme qui ont pris congé à l'occasion de la naissance d'un enfant¹⁵. En effet, sous les deux programmes, près de 77 % des conjoints ou partenaires employés se sont absentes du travail à l'occasion d'une naissance.

¹⁵ Le nombre d'observations pour les conjoints ou partenaires employés des répondantes qui se sont absentes du travail pour une adoption n'était pas suffisant pour permettre une répartition de la durée du congé (qui a été fournie pour les naissances au tableau n° 64).

Le tableau n° 62, dans lequel on examine la durée du congé que les conjoints ou partenaires employés des répondantes ont pris, montre que 11,5 % d'entre eux ont pris plus de 30 jours pour la naissance de leur enfant sous le programme bonifié (contre seulement 4,5 % d'entre eux sous le programme antérieur à 2001).

Tableau 62				
Proportion des conjoints ou partenaires employés des répondantes qui se sont absentés du travail et durée du congé, pour une naissance, selon le programme				
Groupe et circonstances du congé	Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
	N	%	N	%
Naissance :	2 423	100,0	2 904	100,0
S'est absenté du travail à l'occasion de la naissance	1 865	76,9	2 223	76,6
Durée du congé				
De 1 à 7 jours	1 320	71,0	1 315	59,5
De 8 à 14 jours	353	19,0	529	24,0
De 15 à 30 jours	102	5,5	108	4,9
> 30 jours	84	4,5	255	11,5
L'absence a eu lieu pendant le congé du répondant	1 386	74,5	1 603	72,3

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.

6.6.5 Différences quant au genre de congé pris par les conjoints ou les partenaires

Le pourcentage de conjoints ou partenaires qui ont pris un congé parental a augmenté à suite des améliorations du programme.

Le congé parental a été utilisé (seul ou combiné avec d'autres options) par un plus grand pourcentage des conjoints ou partenaires des répondantes qui se sont absentés du travail pour une période de temps autour d'une naissance ou d'une adoption sous le programme bonifié (26,7 %) que sous le programme antérieur à 2002 (16,9 %). Par ailleurs, le pourcentage des conjoints ou partenaires des répondants de sexe masculin qui ont pris un congé parental est passé de 43,9 % sous l'ancien programme à 81,9 % sous le nouveau programme.

Le tableau n° 63 indique aussi que le moyen le plus souvent utilisé par la plupart des conjoints ou partenaires pour s'absenter du travail, autre que le congé parental, est le congé annuel. C'est particulièrement le cas pour les pères (c.-à-d. les conjoints ou partenaires des répondantes). Soixante-deux virgule huit pour cent des pères ont utilisé leur congé annuel (seul ou combiné avec d'autres options) sous le programme bonifié, ce qui représente une baisse par rapport aux 68 % des pères qui ont utilisé ce congé sous le programme antérieur à 2001.

Tableau 63						
Genre de congé pris par les conjoints ou partenaires, selon le genre des répondants et le programme						
Groupe-échantillon		Congé de maladie	Congé annuel	Crédit d'heures supplémentaires	Congé parental	
Programme antérieur à 2001 :						
Répondantes	N	196	1,249	314	310	
Répondantes	%	10,6	68,0	17,2	16,9	
Répondants	N	S.O.	S.O.	S.O.	37	
Répondants	%	S.O.	S.O.	S.O.	43,9	
Programme bonifié :						
Répondantes	N	233	1,413	466	593	
Répondantes	%	10,4	62,8	21,1	26,7	
Répondants	N	S.O.	30	S.O.	121	
Répondants	%	S.O.	20,5	S.O.	81,9	
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002. Genre de congé tel que déclaré par le répondant.						

6.6.6 Partage des prestations

Le pourcentage des couples à deux revenus qui ont partagé les prestations a plus que doublé après l'amélioration du programme, passant de 8,1 % à 18,5 %.

Dix-huit virgule cinq pour cent des couples à deux revenus qui ont participé au programme bonifié ont déclaré avoir partagé leurs prestations, tandis que 8,1 % seulement des couples qui ont participé au programme antérieur à 2001 ont utilisé le partage des prestations (voir le tableau n° 64).

Tableau 64					
Couples à deux revenus qui ont partagé les prestations parentales, selon le genre du répondant et le programme					
Groupe-échantillon	Programme antérieur à 2001			Programme bonifié	
	N	%		N	%
Répondantes	148	6,0		464	15,5
Répondants	58	62,1		119	73,3
Tous les répondants	206	8,1		583	18,5
Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.					

Il existe trois raisons répandues de partager les prestations : la croyance que les deux parents doivent participer au développement de leur enfant, des raisons d'ordre financier et la nécessité de retourner au travail ou l'obligation d'y retourner à la demande de leur employeur.

La réponse la plus souvent fournie par les répondants des deux sexes lorsqu'on leur a demandé quelle était leur principale raison de partager les prestations est la croyance que les deux parents doivent participer au développement de leur enfant. Le pourcentage de parents ayant mentionné cette raison est considérablement plus élevé parmi les parents qui ont participé au programme bonifié que parmi les autres parents (83,5 % des répondants de sexe masculin sous le programme bonifié, contre environ 58 % des répondants de sexe masculin sous le programme antérieur à 2001).

La deuxième raison la plus souvent fournie pour justifier le partage des prestations parentales est d'ordre financier. Seulement 25,7 % des répondants de sexe masculin qui ont participé au nouveau programme ont fourni cette réponse, tandis que 42 % de ceux qui ont participé à l'ancien programme ont mentionné cette raison. Par ailleurs, 27,9 % des mères répondantes qui ont participé au nouveau programme ont donné cette raison, tandis que c'est le cas pour 23,8 % seulement de celles qui ont participé à l'ancien programme.

La troisième raison la plus répandue pour expliquer le partage des prestations est la nécessité de retourner au travail ou l'obligation d'y retourner à la demande de l'employeur. Dans ce cas, on a constaté une baisse substantielle du pourcentage de répondantes ayant indiqué partager les prestations parentales avec leur conjoint ou leur partenaire parce qu'elles avaient besoin de retourner au travail ou étaient obligées d'y retourner à la demande de leur employeur (seulement 12,2 % pour les répondantes ayant participé au programme bonifié, tandis que le pourcentage est de 22,4 % pour les répondantes du programme antérieur à 2001).

6.6.7 Différences régionales quant au congé et au partage des prestations

Bien qu'il y ait eu dans l'ensemble très peu de changement dans le pourcentage de conjoints ou de partenaires employés qui se sont absents du travail à la suite de l'amélioration du programme, ce pourcentage a augmenté en Ontario et en Colombie-Britannique.

Comme on peut le voir au tableau n° 65, le pourcentage de conjoints ou de partenaires employés des deux sexes qui se sont absents du travail pendant la période autour de l'arrivée d'un nouvel enfant est de 76,9 % sous le programme bonifié, tandis qu'il est de 77,5 % sous le programme antérieur à 2001. Pour la plupart des régions, le pourcentage de conjoints ou de partenaires employés qui se sont absents est plus bas chez les participants au nouveau programme que chez les autres participants (voir le tableau n° 65). Les deux exceptions sont l'Ontario, dont le pourcentage est passé de 74,2 % à 77,3 % et la Colombie-Britannique, de 75 % à 80,5 %.

Tableau 65					
Conjoints ou partenaires qui se sont absentes du travail pendant la période autour de la naissance ou de l'adoption et durée du congé, selon la région et le programme					
Région		Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
		S'est absenté après la naissance ou l'adoption	A pris de 1 à 7 jours de congé	S'est absenté après la naissance ou l'adoption	A pris de 1 à 7 jours de congé
Atlantique	N	114	83	127	80
	%	69,5	72,8	62,5	63,5
Québec	N	518	358	730	389
	%	85,5	70,0	77,7	53,4
Ontario	N	802	528	928	509
	%	74,2	65,9	77,3	55,8
Prairies	N	338	235	375	220
	%	79,6	70,3	78,1	59,9
Colombie-Britannique	N	204	121	275	133
	%	75,0	59,6	80,5	48,5
Total	N	1 976	1 326	2 436	1 331
	%	77,5	67,4	76,9	55,2

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.
 Base : Couples dont les deux membres travaillaient pour un employeur au moment où le congé du répondant a débuté.

Le pourcentage de conjoints ou de partenaires employés qui ont utilisé le congé parental pour s'absenter du travail a augmenté, dans l'ensemble, après l'amélioration du programme.

Sous le programme bonifié, 30,1 % des conjoints ou partenaires (des deux sexes) qui se sont absentes du travail ont pris un congé parental (voir le tableau n° 66). En comparant les résultats pour chaque région, on constate que le Québec présente le plus haut pourcentage de ces conjoints ou partenaires qui utilisent le congé parental (52,7 %), les pourcentages des autres régions variant entre 19,7 % pour l'Ontario à 24,7 % pour la Colombie-Britannique. Par contre, sous le programme antérieur à 2001, 18,1 % des conjoints ou partenaires employés (tant les hommes que les femmes) qui se sont absentes du travail ont utilisé le congé parental (les pourcentages des régions variant entre 8,7 % pour l'Ontario à 41,7 % au Québec).

Les différences entre les régions semblent attribuables à plusieurs facteurs. Ainsi, la Colombie-Britannique et le Québec sont deux des trois provinces qui n'ont établi aucune exigence d'admissibilité minimale quant à l'emploi antérieur avec le même employeur avant le congé parental avec protection de l'emploi, aux termes de la législation en matière de normes d'emploi, ce qui pourrait expliquer en partie les pourcentages élevés de congé pris par les conjoints ou les partenaires, la longueur des congés et l'utilisation du congé parental comme moyen de s'absenter du travail. Cette explication est particulièrement plausible pour le Québec, où le soutien aux jeunes familles a constitué un volet important de la politique familiale du gouvernement du Québec.

Sous le programme bonifié, 18,5 % des couples à deux revenus partageaient leurs prestations. En comparant les résultats pour chaque région, on constate que les pourcentages varient entre 14,8 % pour les Prairies à plus de 21 % au Québec et en Colombie-Britannique. Encore une fois, les tendances relatives à l'emploi et les paramètres des politiques, entre autres, sont des facteurs auxquels ces différences sont probablement attribuables.

Tableau 66					
Proportion de conjoints ou de partenaires qui ont pris un congé parental et partagé les prestations parentales, selon le programme et la région					
Région		Programme antérieur à 2001		Programme bonifié	
		A pris un congé parental	A partagé les prestations parentales de l'assurance-emploi	A pris un congé parental	A partagé les prestations parentales de l'assurance-emploi
Atlantique	N	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
	%	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Québec	N	208	85	377	203
	%	41,7	14,1	52,7	21,6
Ontario	N	68	79	178	215
	%	8,7	7,3	19,7	17,9
Prairies	N	33	S.O.	70	63
	%	10,2	S.O.	21,1	14,8
Colombie-Britannique	N	S.O.	S.O.	65	75
	%	S.O.	S.O.	24,7	22,1
Total	N	345	206	714	583
	%	18,1	8,1	30,1	18,5

Base : Couples dont les deux membres travaillaient pour un employeur au moment où le congé du répondant a débuté et où le conjoint ou le partenaire s'est absenté du travail à l'occasion de la naissance ou de l'adoption.

Source : Enquêtes auprès des participants, de novembre 2001 à décembre 2002.

7. Répercussions sur les employeurs

La présente partie porte sur la question d'évaluation n° 10, « Quels sont les effets du programme de prestations bonifié sur les employeurs? » On tente de répondre à cette question en examinant l'expérience des employeurs quant aux prestations parentales et leurs opinions au sujet des modifications au programme.

L'analyse présentée ici est fondée sur les données recueillies dans le cadre de l'enquête auprès des employeurs effectuée au début de 2002. Des employeurs ayant participé à l'enquête, 82 % étaient du secteur privé, 8 %, du secteur bénévole, 8 % du secteur public et 2 % n'ont pas fourni d'indication au sujet de leur secteur. Le suréchantillonnage du secteur privé montre l'intention des responsables de l'étude de saisir l'éventail complet des préoccupations potentielles des employeurs de ce secteur, dont on s'attendait qu'elles soient plus importantes que celles des employeurs des autres secteurs.

Des renseignements détaillés sur les caractéristiques des employeurs de l'échantillon de l'enquête et sur les caractéristiques de leurs employés sont fournis dans le rapport technique de l'enquête auprès des employeurs.

7.1 Expérience des répondants quant aux prestations parentales

Soixante pour cent de tous les employeurs ayant participé à l'enquête connaissaient les dispositions du programme de prestations parentales bonifié au moment de l'enquête.

Soixante pour cent de tous les employeurs ayant participé à l'enquête connaissaient les dispositions du programme de prestations parentales bonifié au moment où l'enquête a été effectuée, au début de 2002. Ce pourcentage est plus faible (56 %) dans le cas des employeurs du secteur privé. Il nous indique que près de la moitié des employeurs du secteur privé qui ont été interrogés n'étaient pas au courant du nouveau régime au moment de l'enquête.

La plupart des employeurs ont déclaré qu'un petit nombre seulement de leurs employés avaient pris congé depuis l'entrée en vigueur du programme bonifié, le 31 décembre 2000.

Les données suivantes sur les personnes ayant pris un congé sont fondées sur les réponses de 339 employeurs dont au moins un employé avait pris un congé de maternité ou un congé parental. Au total, ces employeurs ont déclaré que :

- 1 357 employés avaient pris congé;
- 644 employés étaient retournés au travail;
- 639 employés étaient toujours en congé, mais prévoyaient retourner au travail;

- 64 employés ne prévoyaient pas retourner au travail (absence de réponse pour les 10 employés restants).

Dix-sept pour cent des employeurs ayant versé un supplément de salaire ont déclaré avoir prolongé le versement de ce supplément à la suite de la bonification des prestations parentales.

Selon les données de l'enquête, le versement d'un supplément de salaire pendant le congé de maternité constitue une pratique courante dans le secteur public (68 %) et une pratique rare dans le secteur privé (9 %). Vingt-deux pour cent des employeurs du secteur bénévole versent un supplément aux prestations de l'assurance-emploi aux employées en congé de maternité. Le versement d'un supplément aux employés en congé parental est moins fréquent dans tous les secteurs que le versement d'un supplément aux employées en congé de maternité (secteur public, 27 %, secteur bénévole, 11 % et secteur privé, 3 %). Environ 18 % des participants ayant déclaré toucher un supplément salarial recevaient un montant inférieur à 100 \$, 34 % recevaient de 100 \$ à 249 \$, 27 % recevaient de 250 \$ à 499 \$ et 21 % recevaient plus de 500 \$. Il n'y a eu aucun changement significatif dans le niveau du supplément de salaire avant et après les modifications au programme.

Dans le cas des employeurs interrogés qui ont déclaré avoir versé un supplément de salaire, le montant du supplément varie considérablement. Toutefois, 55 % des employeurs de ce groupe ont déclaré verser un supplément de salaire correspondant à plus de 75 % du salaire de l'employé.

L'enquête a aussi révélé que 17 % des employeurs fournissant un supplément salarial ont déclaré avoir prolongé le versement de ce supplément à la suite du lancement du programme de prestations parentales bonifié. La prolongation du versement du supplément et, plus particulièrement, la prolongation du versement pendant la durée complète des prestations parentales constitue une pratique beaucoup plus courante dans le secteur public que dans le secteur privé. Selon une étude de contrôle interne¹⁶ fondée sur les résultats de l'enquête auprès des participants et sur les données administratives de l'assurance-emploi, les employés qui ont reçu un supplément étaient 5,4 % plus susceptibles de demeurer en congé plus de 11 mois que les employés qui n'ont pas reçu de supplément de leur employeur, après les modifications au programme. Un impact similaire a été aussi observé pour l'ancien programme.

La plupart (de 65 à 77 %) des employeurs interrogés ont déclaré que les nouvelles prestations parentales n'avaient pas de répercussions sur un certain nombre d'indicateurs clés (p.ex. rentabilité, croissance et capacité de conserver les travailleurs).

On a demandé aux employeurs de formuler des commentaires sur une liste de répercussions potentielles du nouveau programme de prestations parentales. L'échelle d'évaluation comportait un choix de réponses allant d'une réponse fortement défavorable à une réponse fortement favorable. La grille d'évaluation et les résultats sont résumés au

¹⁶ Rapport de contrôle pour le Rapport de contrôle et d'évaluation 2003, « Selected Highlights for EI Parental Benefits », Vérification et Évaluation, octobre 2003.

tableau n° 67 et on peut consulter les réponses intégrales de tous les répondants dans le rapport technique *le sondage auprès des employeurs*.

Le tableau n° 67 montre que la réponse « aucune répercussion » a été fournie par la plupart (65 à 77 %) des répondants pour chacune des quatre questions. Pour ce qui est de la rentabilité et de la croissance, les trois catégories de résultats négatifs dépassent les trois catégories de résultats positifs, ce qui donne une cote globale légèrement défavorable. Toutefois, pour ce qui est de la capacité d'attirer de nouveaux travailleurs et de conserver les employeurs clés, les réponses positives ont légèrement dépassé les réponses négatives, ce qui donne une cote globale légèrement favorable.

Tableau 67				
Répercussions sur les employeurs (% de répondants du secteur privé)*				
	Rentabilité	Croissance	Capacité d'attirer de nouveaux travailleurs	Capacité de conserver les employés
Fortement défavorable	7 %	5 %	4 %	3 %
Modérément défavorable	5 %	3 %	2 %	2 %
Légèrement défavorable	11 %	9 %	4 %	5 %
Réponse neutre	70 %	77 %	76 %	65 %
Légèrement favorable	4 %	3 %	7 %	9 %
Modérément favorable	1 %	2 %	4 %	10 %
Fortement favorable	2 %	3 %	4 %	7 %

Source : Enquête auprès des employeurs.
 * Prendre note que les employeurs ont été interrogés au sujet de leur expérience du nouveau programme réelle ou prévue.

L'échelle d'évaluation présentée au tableau n° 67 peut être résumée par la moyenne, qui présente les résultats de façon concise. Cette méthode utilise l'échelle de cotation numérique suivante : fortement défavorable (-3), modérément défavorable (-2); légèrement défavorable (-1); neutre (0); légèrement favorable (+1); modérément favorable (+2) et fortement favorable (+3).

Les réponses ont donc été transposées sur une échelle de +3 à -3. Ainsi, si toutes les réponses étaient de +3, la moyenne serait de +3. Pour faciliter l'interprétation de la mesure, on a transformé l'échelle pour que les cotes varient entre -100 et +100. Il convient de remarquer qu'en présence de nombreuses réponses neutres (0), alors la cote moyenne sera assez proche de zéro.

La méthode de la moyenne a été utilisée pour analyser les réponses données par les employeurs du secteur privé. Les réponses des secteurs bénévoles et public sont généralement, mais pas toujours, plus favorables que celles du secteur privé.

Les quatorze indicateurs détaillés énumérés ci-après ont été utilisés pour évaluer les répercussions potentielles des prestations parentales bonifiées sur les employeurs.

- capacité de recruter des remplaçants;
- productivité des employés;
- absentéisme;
- roulement;
- avancement professionnel;
- moral des employés;
- formation;
- coûts administratifs;
- coûts du régime d'avantages sociaux;
- coûts de l'embauche et de la formation;
- tenue de dossiers;
- détermination de l'admissibilité;
- conformité aux normes relatives au retour au travail;
- économie de coûts.

L'analyse indique que pour le secteur privé, les répercussions du programme de prestations bonifié sont assez limitées dans la plupart des domaines, mais qu'il y a des effets sur le plan du moral des employés, des coûts du régime d'avantages sociaux et des coûts de l'embauche et de la formation.

Les cotes attribuées pour ces indicateurs varient de -4 à +22. Puisque l'échelle a une portée de -100 à +100, la conclusion générale est la suivante : les répercussions du programme de prestations parentales bonifié sont assez limitées pour ces variables. La catégorie de réponses dominante est la catégorie neutre. Les cotes représentent donc un point d'équilibre entre les cotes positives et négatives autour de la cote neutre de zéro. Pour de nombreuses variables, ces cotes positives et négatives s'annulent pratiquement l'une l'autre, c'est-à-dire que la réaction globale est très proche de la réponse neutre (aucunes répercussions). Voici les seules variables de la liste qui précède qui dépassent la cote de 10 (soit positive, soit négative) :

- moral des employés : hausse modérée, cote de +17;
- coûts du régime d'avantages sociaux : hausse modérée, cote de +12;
- coûts des registres d'embauche/de formation : hausse modérée, cote de +22.

La réponse habituelle d'un employeur au départ d'un travailleur en congé parental varie selon le genre d'employeur, 61 % des employeurs du secteur privé confiant le travail à d'autres employés, 74 % des employeurs du secteur bénévole embauchant un remplaçant et 50 % des employeurs du secteur public prenant des arrangements pour que le travail soit effectué en vertu d'un contrat.

Le tableau n° 68 présente un résumé des réactions normales déclarées par les employeurs à l'absence d'un travailleur en raison d'un congé parental. Selon ces données, une variété de moyens sont utilisés, les employeurs du secteur privé confiant souvent le travail à d'autres employés, tandis que les secteurs bénévole et public sont plus susceptibles d'embaucher un remplaçant ou d'accorder un contrat pour l'exécution du travail. Il faut prendre note que pour chacune des questions du tableau n° 68, certains employeurs ont indiqué que la réponse dépendait de la nature du poste à combler et de la longueur du congé. Le total des pourcentages qui figurent au tableau ne donne pas 100 %, car certains employeurs ont utilisé plusieurs stratégies.

Tableau 68			
Réponses de l'employeur au congé d'un travailleur			
Réponse (% de réponses positives)	Secteur privé	Secteur bénévole	Secteur public
Confier le travail à d'autres employés	61 %	39 %	40 %
Embaucher un remplaçant	47 %	74 %	40 %
Accorder un contrat – aide temporaire	34 %	50 %	50 %
Laisser le travail à l'employé qui le fera à son retour	30 %	30 %	25 %

Source : Enquête auprès des employeurs.

7.2 Opinion des employeurs au sujet des modifications

7.2.1 Opinion au sujet des modifications au programme

Les employeurs du secteur privé avaient une opinion favorable des modifications au programme de prestations parentales.

L'opinion des employeurs du secteur privé au sujet des modifications au programme de prestations parentales est assez favorable (ce résultat correspond à la catégorie générale de réponse « pas en désaccord »). Quarante-cinq pour cent des répondants ont fourni une réponse neutre ou positive au sujet du changement de 700 à 600 heures de travail assurable. Soixante-quatorze pour cent des répondants ont fourni une réponse neutre ou positive au sujet de la modification de la période de prestations parentales, qui est passée de 10 à 35 semaines. Quarante-vingt-un pour cent des répondants avaient une opinion neutre ou positive au sujet de la disposition qui permet aux employés de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales. Enfin, 85 % des répondants ont fourni une réponse neutre ou positive au sujet de la protection de l'emploi, tandis que 41 %

d'entre eux ont fourni une réponse fortement favorable. Voici les résultats de ces quatre facteurs¹⁷ sur l'échelle de -100 à +100 décrite précédemment pour les employeurs du secteur privé :

- modification du nombre d'heures, qui est passé de 700 à 600 heures (+28);
- augmentation du nombre de semaines de congé, qui est passé de 10 à 35 semaines (+22);
- travail pendant la période de prestations parentales (+26);
- prolongation de la protection de l'emploi (+44).

L'opinion des employeurs des secteurs bénévole et public au sujet de ces quatre modifications est encore plus favorable que celle des employeurs du secteur privé. Mentionnons que l'indicateur de la protection de l'emploi permet d'évaluer la réponse à la prolongation de la protection de l'emploi en vertu de la législation sur les normes d'emploi.

7.2.2 Répercussions de l'expérience du programme sur l'opinion des employeurs

En moyenne, les dirigeants de petites entreprises considéraient les modifications au programme d'un oeil moins favorable que les autres, ceux qui n'avaient pas d'expérience directe du programme bonifié ayant exprimé les points de vue les plus négatifs.

Au moment où l'enquête auprès des employeurs a été élaborée, il était clair que tous les employés n'auraient pas une expérience du programme bonifié. Pour cette raison, le processus d'échantillonnage inclut une étape de présélection. L'absence d'expérience directe du programme est particulièrement plausible chez les dirigeants de petite entreprise qui disposent d'un bassin limité de participants potentiels. On a donc classé les réactions des employeurs en fonction de la taille de l'entreprise¹⁸ et de leur expérience du programme. Voici les cinq catégories d'employeurs utilisées dans l'étude :

- dirigeants d'une petite, moyenne ou grande entreprise possédant une expérience du programme;
- dirigeants d'une petite ou moyenne entreprise ne possédant aucune expérience.

¹⁷ Les cotes d'évaluation de ces quatre facteurs sont beaucoup plus élevées que les cotes attribuées à certains des effets précis décrits précédemment.

¹⁸ Pour les fins de l'échantillon utilisé dans l'enquête auprès des employeurs, une entreprise a été désignée petite si elle compte moins de 25 employés, moyenne, si elle compte de 25 à 99 employés et grande, si elle en compte 100 ou plus.

Le rapport technique *Le sondage auprès des employeurs* présente une analyse des répercussions de la taille de l'entreprise et de l'expérience du programme sur l'opinion de l'employeur au sujet de quatre éléments clés du programme, soit :

- modification du nombre d'heures, qui est passé de 700 à 600;
- augmentation du nombre de semaines de congé, qui est passé de 10 à 35;
- travail des employés en congé parental;
- prolongation de la protection de l'emploi.

Comme mentionné précédemment, c'est la disposition relative à la protection de l'emploi qui a reçu la réponse la plus favorable de la part de tous les genres d'employeurs. La réponse qu'il convient le plus de souligner parmi toutes les réponses fournies est celle des dirigeants de petites entreprises qui ne possèdent aucune expérience du programme bonifié. De quatre cas, ce sont ces employeurs qui ont eu la réaction la plus défavorable à l'égard de ce programme. Il est intéressant de remarquer que les dirigeants de petites entreprises qui possédaient une expérience directe du programme bonifié avaient une opinion moins défavorable. En moyenne, les dirigeants de petites entreprises considèrent les modifications au programme d'un oeil moins favorable que les autres.

8. Conception du programme

La présente partie porte sur les questions suivantes :

- Question n° 1 : « Quelle preuve existe-t-il que les éléments du programme ou sa conception contribueront à la réalisation des objectifs de ce programme? »
- Question n° 13 : « Existe-t-il des façons plus efficaces ou plus rentables d'aider les parents? »

On répond à ces questions en utilisant les résultats de l'évaluation afin d'établir si le programme est conçu efficacement pour réaliser les objectifs déclarés et en effectuant une brève étude documentaire.

8.1 Liens entre la conception et les objectifs du programme

Les prestations parentales de l'assurance-emploi et les modifications au programme qui ont pris effet le 31 décembre 2001 ont pour objectif d'améliorer le soutien aux parents et de leur permettre ainsi de passer plus de temps avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté et de retourner plus tard au travail. Comme mentionné au point 2.3, les principes de ces prestations et des améliorations se résument aux objectifs suivants :

- favoriser le développement de l'enfant;
- concilier les exigences du travail et les besoins des très jeunes enfants;
- investir à court terme pour réaliser des économies à long terme;
- utiliser l'assurance-emploi à titre d'outil efficace;
- favoriser l'égalité entre les sexes;
- permettre aux entreprises de conserver leurs employés performants et expérimentés.

Les principales caractéristiques de la conception des prestations parentales sont quant à elles les exigences d'admissibilité, le niveau des prestations et la durée des prestations. On examine dans la présente partie l'efficacité de la conception en s'attachant aux liens entre le programme bonifié et les indicateurs clés suivants :

- favoriser le développement de l'enfant;
- concilier les rôles de parent et de membre de la population active;
- encourager un niveau de participation élevé.

8.1.1 Favoriser le développement de l'enfant

Les prestations parentales de l'assurance-emploi diffèrent sensiblement des autres programmes offerts.

Les prestations parentales de l'assurance-emploi constituent un volet fondamental du Programme d'action national pour les enfants et elles diffèrent sensiblement des autres programmes pour enfants et parents. Plus particulièrement, ces prestations sont conçues pour fournir une aide financière pour le congé de l'un ou l'autre des parents pendant la période autour d'une naissance ou d'une adoption, plutôt que de fournir des services précis ou une aide financière ciblant les familles à revenu faible ou modeste. De plus, les prestations parentales de l'assurance-emploi servent de rémunération de base qui peut être complétée par l'employeur.

Selon les données, les modifications apportées au programme ont eu d'importantes répercussions dans un certain nombre de domaines liés au développement de l'enfant, y compris la durée du congé, le partage des prestations, l'allaitement et la qualité des interactions parent-enfant.

L'analyse présentée à la partie cinq révèle que les modifications au programme ont prolongé la durée du congé payé de 18 semaines et ont entraîné une prolongation de la période totale du congé (le nombre de semaines du début de la période de prestations de l'assurance-emploi à la date du retour au travail) de 11,7 semaines, dans le cas de l'ensemble des participants. La durée du congé payé a augmenté de 16,6 semaines, mais on n'a pas constaté de prolongation de la période totale du congé dans le cas des prestataires à faible revenu.

La proportion des couples à deux revenus qui ont partagé leurs prestations a plus que doublé sous le programme bonifié (passant de 8 % sous l'ancien programme à 18,5 % sous le nouveau programme). Certaines données montrent également que les conjoints ou les partenaires des répondantes de l'enquête auprès des participants se sont absentés plus longtemps du travail sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001 (12,9 % d'entre eux ont pris plus de 30 jours sous le nouveau programme, tandis que ce pourcentage est de 4,5 % sous l'ancien programme).

L'amélioration du programme a entraîné un allongement de la période durant laquelle les mères ont allaité leurs bébés (qui est passée d'une moyenne de 28,6 semaines sous l'ancien programme à une moyenne de 32,1 semaines sous le nouveau programme, chez les mères qui ont déclaré avoir allaité).

Les mères naturelles ont attribué en moyenne des cotes significativement plus élevées sur l'échelle des rapports parent-enfant positifs, ce qui indique qu'elles ont eu de plus hauts niveaux de rapports positifs et significatifs avec leur jeune enfant sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001. Parallèlement à ces résultats, elles ont indiqué un plus bas niveau de stress parental et un plus haut niveau de confiance parentale sous le programme bonifié que sous le programme antérieur à 2001.

8.1.2 Concilier les rôles de parent et de membre de la population active

Les données indiquent que les modifications au programme ont entraîné une hausse du degré de satisfaction générale des parents à l'égard de leur congé et une baisse du niveau de stress lié au retour au travail.

Comme indiqué au point 6.3, les degrés de satisfaction autodéclarés à l'égard du congé étaient considérablement plus élevés sous le programme bonifié que sous l'autre programme (cote moyenne de 6,0 sur 7 et de 4,7, respectivement). De plus, en moyenne, les parents se sentaient davantage prêts pour leur retour au travail sous le nouveau programme que sous l'ancien programme.

8.1.3 Encourager un niveau de participation élevé

L'amélioration du programme a entraîné une augmentation du nombre de parents admissible aux prestations.

Selon l'analyse présentée au point 4.1, 11 % de la hausse observée du nombre de RE émis pour grossesse ou congé parental au cours des 26 premières semaines après l'entrée en vigueur du programme bonifié sont attribuables à la baisse du nombre d'heures de travail assurable exigé pour être admissible aux prestations.

Le taux de participation générale a augmenté à la suite de l'amélioration du programme, pour un large éventail de parents.

Comme indiqué au point 4.2, le taux de participation générale est passé de 44,4 % sous le programme antérieur à 2001 à 48,4 % sous le programme bonifié. L'analyse approfondie a révélé que, sous le nouveau programme, le taux de participation a augmenté pour les hommes et les femmes, pour les parents de toute situation de famille et pour tous les parents des groupes d'âge de moins de 40 ans, d'une famille de toute taille, de la plupart des groupes de revenu (la principale exception étant les parents dont le revenu est de 25 000 \$ ou moins), de tous les niveaux de scolarisation et de la plupart des groupes professionnels (la principale exception étant les travailleurs du secteur de la vente).

8.2 Nouvelles approches

Dans le cas où d'autres modifications étaient envisagées, il pourrait être utile d'examiner des façons d'augmenter la souplesse du programme.

Dans les comparaisons internationales, le Canada obtient un rang élevé pour la durée du congé payé offert, surtout depuis l'entrée en vigueur des modifications au programme. Dans l'une des comparaisons, le Canada se classe cinquième parmi 33 pays industrialisés pour la durée du congé de maternité et du congé parental et quinzième pour les paiements (Mercer Human Resources Consulting, 2002). Selon une autre comparaison avec les pays nordiques, les niveaux des prestations au Canada sont plus bas et les options de congé sont moins souples que dans ces autres pays (Deven et Moss, 2003; Kamerman, 2000). Il existe toutefois de nombreux programmes dans les pays industrialisés autour du monde qui pourraient faire l'objet d'un examen et d'une comparaison avec le programme bonifié. Il faudra analyser les points forts et les points faibles de ces programmes.

9. Principales constatations

La présente partie est un résumé des principales constatations pour chacune des questions d'évaluation examinées dans le présent rapport.

Question n° 1 : Quelle preuve existe-t-il que les éléments du programme ou sa conception contribueront à la réalisation des objectifs de ce programme?

Selon la documentation existante, les politiques et les programmes qui permettent aux parents de passer plus de temps avec leur nourrisson ont des effets positifs sur la santé de la mère et de l'enfant et sur les premiers rapports parent-enfant. Parmi ces effets bénéfiques, mentionnons une diminution de la dépression et de l'anxiété chez les mères, une prolongation de la période d'allaitement et le renforcement du soutien parental au développement de l'enfant.

L'analyse des données provenant des enquêtes auprès des participants a indiqué que les modifications au programme ont eu d'importantes répercussions sur de nombreux aspects liés aux objectifs du programme, soit la durée du congé, le partage des prestations et la qualité des interactions parent-enfant. L'analyse a de plus révélé que les modifications au programme ont entraîné une hausse du degré de satisfaction générale des parents à l'égard de leur congé et une baisse du niveau de stress au retour au travail.

Question n° 3 : La bonification des prestations a-t-elle encouragé les travailleurs, en particulier les prestataires à faible revenu, à prendre un congé parental ou à en prolonger la durée?

On a estimé que 11 % de la hausse observée dans les RE émis pour grossesse ou congé parental pendant les 26 premières semaines après le lancement du programme bonifié sont attribuables à la baisse du nombre d'heures de travail assurable exigé pour être admissible aux prestations.

À la suite de l'amélioration du programme, le taux de participation des personnes admissibles à des prestations est passé à 48,8 % (il était de 44,4 % sous le programme antérieur à 2001). Les taux de participation ont aussi augmenté pour un large éventail de parents, soit les parents des deux sexes, de toute situation de famille et de tout niveau de scolarisation et les parents dont le revenu est supérieur à 25 000 \$.

Le pourcentage des couples à deux revenus partageant leurs prestations a plus que doublé (passant de 8 % sous le programme antérieur à 2001 à 18,5 % sous le programme bonifié). Trois raisons ont souvent été mentionnées pour justifier le partage des prestations : la croyance que les deux parents devraient participer au développement de l'enfant, la situation financière et l'obligation de reprendre le travail à la demande de l'employeur.

Dans le cas de tous les participants, la durée du congé payé a augmenté de 18 semaines et la durée totale du congé (c.-à-d. le nombre de semaines du début de la période de prestations d'assurance-emploi jusqu'à la date du retour au travail) a augmenté de 11,7 semaines à la suite des modifications du programme. Dans le cas des prestataires à

faible revenu, la durée du congé payé a augmenté de 16,6 semaines, mais il n'y a pas eu d'augmentation significative de la durée totale du congé.

Question n° 4 : Dans quelle mesure les prestations fournissent-elles une aide financière à la famille?

Selon l'analyse des données recueillies dans le cadre des enquêtes auprès des participants, les modifications au programme n'ont pas entraîné un changement important du montant moyen des prestations hebdomadaires reçues ou du rapport entre ces prestations et le revenu familial total. Toutefois, les données ont par ailleurs indiqué une légère baisse du pourcentage de prestataires ayant reçu le supplément familial de l'assurance-emploi à la suite des modifications au programme, qui est passé de 15,3 % sous l'ancien programme à 12,8 % sous le nouveau programme.

Question n° 5.2 : Les participants au programme bonifié ont-ils été davantage en mesure de reprendre leur ancien emploi que les autres?

Dans l'ensemble, les modifications au programme n'ont pas eu d'effet significatif sur le retour des participants auprès de leur ancien employeur. Toutefois, certaines données indiquent que les participants au programme bonifié qui ont pris un long congé (16 semaines ou plus) pourraient être légèrement moins souvent retournés auprès de leur ancien employeur que les participants au programme antérieur à 2001. Les participants au nouveau programme ont déclaré un niveau de stress au retour au travail légèrement plus bas que les participants à l'ancien programme (baisse estimative de 0,33 points sur l'échelle de un à sept, après le contrôle des autres facteurs).

Par ailleurs, les participants au programme bonifié qui sont retournés travailler chez leur ancien employeur, mais qui ont changé d'emploi, ont beaucoup moins souvent été placés dans un emploi d'un niveau inférieur à celui de leur ancien emploi. Les participants au programme bonifié sont légèrement plus susceptibles d'être retournés travailler à temps partiel, plutôt qu'à temps plein, que les autres participants, mais ce changement ne s'avère pas lié à la durée du congé.

Question n° 6.1 : Les participants considèrent-ils le programme utile?

Les parents ayant participé au programme bonifié se sont déclarés davantage satisfaits de leur congé que les autres. Lorsqu'on a demandé des commentaires aux participants à l'enquête (programme bonifié et programme antérieur à 2001) sur les points forts et les points faibles du nouveau programme, ils ont surtout mentionné des points forts dans leur réponse et ces réponses appuyaient fortement les principes fondamentaux du programme et des améliorations. Les deux principaux points forts mentionnés sont le fait que le programme leur accorde plus de temps qu'avant avec leur(s) enfant(s) et qu'il a contribué à l'amélioration de la relation parent-enfant.

Lorsqu'on leur a demandé des commentaires sur les points faibles, 47 % des participants au programme bonifié ont déclaré qu'ils auraient aimé que le programme fournisse une prestation d'un montant accru. Par ailleurs, 20 % des participants ont déclaré que le programme bonifié ne comportait aucun point faible apparent. Lorsqu'on leur a demandé de suggérer des améliorations, les répondants ont indiqué, de façon générale, qu'ils ne

désiraient pas de modifications majeures, sauf peut-être une proportion plus élevée de leur revenu.

Question n° 6.2 : Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents?

Les mères qui ont participé au programme bonifié et qui ont eu des problèmes de santé physique ou mentale pendant les premiers mois après la naissance de leur enfant étaient plus susceptibles que les mères qui ont participé au programme antérieur à 2001 et qui ont eu des problèmes semblables de considérer que leur congé leur avait laissé suffisamment de temps pour se rétablir de l'accouchement avant de reprendre le travail.

Le niveau de stress maternel était moins élevé sous le programme bonifié que sous l'autre programme. Ainsi, les mères naturelles qui ont participé au nouveau programme ont déclaré un niveau de stress parental plus bas et un niveau de confiance parentale plus élevé que celles qui ont participé à l'ancien programme. De plus, elles ont légèrement moins souvent cherché de l'aide pour dépression et ont beaucoup moins souvent cherché de l'aide pour de l'anxiété ou pour des problèmes personnels ou familiaux.

Question n° 6.3 : Grâce au prolongement du temps à la maison, le programme génère-t-il des avantages non monétaires pour les parents?

Les parents ayant participé au programme bonifié ont attribué à la santé de leurs enfants une cote plus élevée que les autres parents au cours des six premiers mois après la naissance et au moment de l'enquête, bien que les parents des deux programmes aient attribué une cote assez élevée à la santé de leur enfant.

Les mères naturelles ayant participé au programme bonifié ont beaucoup plus souvent que les autres mères naturelles déclaré que le programme leur avait laissé suffisamment de temps pour établir des boires réguliers et des heures de sommeil fixes pour leur bébé et se détendre avec leur bébé sans avoir le sentiment que leur retour au travail était précipité. Il y a eu allongement de la période pendant laquelle les mères ont allaité leur bébé (qui est passée de 28,6 semaines en moyenne sous l'ancien programme à 32,1 semaines sous le nouveau programme, pour les mères ayant déclaré avoir allaité). Les mères naturelles qui ont participé au programme bonifié ont aussi attribué des cotes plus élevées que celles qui ont participé au programme antérieur à 2001 sur l'échelle des rapports parent-enfant positifs, ce qui indique qu'elles ont eu des niveaux plus élevés de rapports positifs et significatifs avec leur jeune enfant.

Question n° 7 : Quelle proportion de participants travaillent tout en recevant des prestations?

Les participants au programme bonifié ont plus souvent travaillé pendant leur congé (9 % d'entre eux ont déclaré avoir travaillé, tandis que seulement 1,2 % des autres participants ont fourni cette réponse). Toutefois, les deux moyens les plus souvent utilisés pour s'adapter à la perte du salaire est la limitation des achats superflus et l'utilisation d'économies réalisées en vue de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Question n° 8 : Quels facteurs sont susceptibles de favoriser la participation?

L'analyse des participants et des non-participants admissibles sous le programme bonifié a révélé les faits suivants :

- Les hommes admissibles sont moins susceptibles d'avoir participé au programme que les femmes admissibles (participation supérieure de 70 %);
- Les répondants ayant déclaré être séparés ont moins souvent participé (participation inférieure de 42 %) au programme que les répondants appartenant à une autre catégorie de situation de famille;
- La probabilité de la participation diminue de 12 % avec chaque enfant de moins de cinq ans dans la famille;
- La probabilité de la participation augmente de 8 % avec chaque enfant de cinq à 17 ans dans la famille.

Question n° 10 : Quels sont les effets du programme de prestations parentales bonifié sur les employeurs?

Selon la plupart (de 65 à 76 %) des employeurs sondés, les modifications du programme n'ont pas eu de répercussions sur leurs profits, leur croissance, leur capacité d'attirer de nouveaux travailleurs et leur capacité de conserver leurs employés. Les employeurs du secteur privé ont généralement déclaré que les modifications du programme ont eu très peu d'effet ou aucun effet sur la productivité des employés, l'absentéisme ou le roulement, mais qu'ils ont eu certains effets légèrement favorables sur le plan du moral des employés, des coûts du régime d'avantages sociaux et des coûts de l'embauche et de la formation.

Les opinions quant aux modifications du programme émises par les employeurs du secteur privé qui ont participé à l'étude étaient très favorables et celles des employeurs des secteurs bénévole et public l'étaient encore davantage. Dans l'ensemble, les dirigeants de petites entreprises considéraient les modifications au programme d'un oeil moins favorable que les autres, ceux d'entre eux qui ne possédaient pas d'expérience directe du programme bonifié ayant exprimé les opinions les plus défavorables.

Question n° 11 : Quel est le profil par rapport au marché du travail des personnes qui sont admissibles aux prestations et de celles qui ne le sont pas?

Étant donné que l'évaluation porte principalement sur des comparaisons entre les participants à l'ancien programme et au programme bonifié, le présent rapport n'établit pas de comparaison entre les personnes admissibles et les personnes non admissibles aux prestations.

Toutefois, pour ce qui est du profil des répondants par rapport au marché du travail, un peu moins de la moitié (46 %) des participants au programme bonifié avaient travaillé deux années ou moins pour le compte de leur employeur d'avant leur congé, tandis que 14,5 % d'entre eux avaient travaillé plus de cinq ans pour le compte de leur ancien employeur. Environ 25,7 % de ces participants occupaient un emploi de bureau ou de commis vendeur, 25,7 %, un emploi de professionnel, 4,8 %, un poste de cadre ou de gestionnaire et les 43,9 % restants, un autre emploi.

Question n° 12 : L'utilisation de prestations de maladie dans le contexte du régime de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie a-t-elle diminué après le 31 décembre 2000?

Une analyse simple établissant la liaison entre les données de l'enquête et les données administratives a indiqué que le pourcentage de participants à l'enquête touchant des prestations de maladie a diminué, passant de 7,9 % sous le programme antérieur à 2001 à 4,7 % sous le programme bonifié. L'estimation statistique a confirmé que la probabilité de toucher des prestations de maladie et le montant moyen des prestations reçues étaient sensiblement plus bas sous le nouveau programme que sous l'ancien.

Question n° 13 : Existe-t-il des façons plus efficaces ou plus rentables d'aider les parents?

Dans les comparaisons internationales, le Canada obtient une cote assez élevée pour la durée du congé payé qu'il offre, surtout depuis la mise en oeuvre des améliorations du programme. Une comparaison avec les pays nordiques donne toutefois à penser qu'il pourrait être utile d'envisager des façons d'augmenter la souplesse du programme.

10. Bibliographie

- ABIDIN, R.R. (1995) « The Parenting Stress Index », 3^e édition. *Psychological Assessment Resources*, Inc. Odessa, Florida.
- BROOKS-GUNN, J. W. Han, et J. WALDFOGEL (2002). « Maternal employment and child cognitive outcomes in the first three years of life: The NICHD Study of Early Child Care. » *Child Development*, 73, (4), p. 1052-1072.
- DEVEN, F. and P. MOSS (2003). « Leave arrangements for parents: Overview and future outlook. » *Community, Work and Family*, 5 (3), p. 237-255.
- GALTRY, J. (2002). « Child health: An underplayed variable in parental leave policy debates? » *Community, Work and Family*, 5 (3), p. 257-278.
- HAN, Wem-Jui, Jane WALDFOGEL et J. BROOKS-GUNN (2001). « The effects of early maternal employment on later cognitive and behavioral outcomes. » *Journal of Marriage and Family*, v. 63, p. 336-354.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (2002). « L'amélioration des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi est une réussite : en 2001, davantage de parents sont restés auprès de leur enfant au cours de sa première année, si cruciale ». Communiqué du 6 novembre 2002. Disponible à l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/comm/nouvelles/2002/021106_f.shtml
- KAMERMAN, Sheila B. (2000), « Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies », *Social Policy Report*, v. 14, numéro 2, p. 3-15.
- KAMERMAN, Sheila B. (2000a), « From maternity to parental leave policies: women's health, employment and child and family well-being. » *American Medical Women's Association Journal*, v. 55, numéro 2, p. 96-99.
- KEATING, K. (1993), « Developmental Determinants of Health and Well-Being ». *Working Papers on the Determinants of Health. Toronto: Premier's Council on Health, Well-Being and Social Justice.*
- LINDBERG, L.D. (1996). « Women's decisions about breastfeeding and maternal employment. » *Journal of Marriage and the Family*, 58, p. 239-251.
- MCCAIN, Margaret N. et Fraser MUSTARD (1999), « Reversing the Real Brain Drain: The Early Years Study Final Report ». Government de l'Ontario : *Secrétariat à l'enfance.*
- MERCER HUMAN RESOURCES CONSULTING. (2003). « Worldwide study exposes wide variations in maternity benefits. » Disponible à l'adresse <http://www.mercerhr.com>

- NATIONAL INSTITUTE OF CHILD HEALTH AND HUMAN DEVELOPMENT
EARLY CHILD CARE RESEARCH NETWORK. (2003), « Does amount of
time spent in child care predict socioemotional adjustment during the transition to
kindergarten? » *Child Development*, 74, (4), p. 976-1005.
- RUHM, Christopher J. (2000), « Parental Leave and Child Health », *Journal of Health
Economics*, Novembre.
- RUHM, Christopher J. (2000), « Parental Employment and Child Cognitive Development »,
National Bureau of Economic Research, Document de travail numéro 7666.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*. Numéro de catalogue
71-01-PB.
- STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.
- STATISTIQUE CANADA, *Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*,
1994-1995 et 1996-1997, Tableau CANSIM numéro 01094001.

Annexe A

Méthode utilisée pour repérer les cas de réception de prestations dans les données de l'EDTR

Pour définir les facteurs associés à la réception de prestations de maternité ou de prestations parentales, nous avons d'abord examiné les répondants qui, selon l'EDTR, sont des parents naturels ayant déclaré avoir travaillé au moins 700 heures en 2000 ou 600 heures en 2001. Les cas repérés étaient au nombre de 753 en 2000 et de 859 en 2001. Il s'agit clairement d'un glissement quant à l'administration des demandes d'assurance-emploi, car un parent pourrait avoir travaillé ces heures dans l'année suivant la naissance de l'enfant ou encore dans l'année précédant le début du congé.

Nous avons utilisé les réponses aux questions de l'EDTR au sujet des absences du travail, de la cessation d'emploi et de la réception de prestations d'assurance-emploi afin de déterminer si les répondants pouvaient avoir pris un congé parental et reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales. Les nombres de cas ainsi repérés sont présentés au tableau A-1. Aucune approche n'offre de résultats parfaitement en accord avec les données administratives. Toutefois, le lecteur ne doit pas oublier que les données administratives ne font pas état des personnes qui ont des enfants, mais qui n'ont pas cessé d'occuper leur emploi.

Tableau A-1				
Repérage des travailleurs qui ont pris un congé dans l'EDTR				
% de travailleurs admissibles	Absence ou cessation		Réception de prestations d'assurance-emploi	
	2000	2001	2000	2001
	%	%	%	%
Hommes	35	27	13	20
Femmes	76	72	77	82
Total	52	45	40	45

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, couvrant les années 2000 et 2001.

L'approche choisie consistait à repérer les participants recevant des prestations parentales en nous fondant sur la réception de prestations d'assurance-emploi. Selon l'autre approche, fondée sur l'absence ou la cessation d'emploi, la proportion de travailleurs admissibles ayant réellement pris un congé était plus basse en 2001 qu'en 2000. Ce résultat aurait été contre-intuitif, compte tenu des répercussions indiquées par les autres volets de l'analyse et des attentes quant aux effets des modifications sur les prestations parentales.

Utilisant la réception de prestations d'assurance-emploi pour repérer les participants, les données indiquent que le pourcentage de femmes admissibles qui ont reçu des prestations parentales est passé de 77 % à 82 % entre 2000 et 2001, tandis que celui des hommes est passé de 13 % à 20 %. Ces chiffres sont plausibles.