

L'évolution des liens entre le mariage, la maternité et l'emploi au fil de la vie des Canadiennes¹

Philippe Pacaut

Ministère de la Famille et des Aînés²

Céline Le Bourdais

Université McGill³

Communication présentée au XXVI^{ème} Congrès international de la population
Union internationale pour l'étude scientifique de la population
Marrakech, septembre 2009

Résumé

Cette communication porte sur la dynamique de la vie professionnelle des femmes en fonction de leur vie familiale au Canada, et de son évolution au fil des générations. Nous examinons à cet égard les liens qui unissent le mariage et la maternité aux comportements d'insertion, d'interruption et de réinsertion en emploi des Canadiennes nées ou ayant vécu au cours de la deuxième moitié du vingtième siècle. Nous avons recours à une modélisation statistique de type «modèle de risque» à partir des données rétrospectives de l'Enquête sociale générale sur la famille de 2001. La mise en évidence des expériences spécifiques des différentes générations nées entre 1937 et 1976 permet d'interpréter l'évolution des transitions d'ajustement de la vie professionnelle au travers du parcours de vie familiale des femmes comme autant de réponses possibles face aux contraintes et opportunités des contextes politiques, sociaux et économiques particuliers à l'intérieur desquels elles ont évolué.

¹ Cette recherche a été rendue possible grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) et du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC). Les analyses ont en partie été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui procure aux chercheurs un accès aux données détaillées tirées des enquêtes longitudinales de Statistique Canada. Les opinions exprimées par les auteurs n'engagent cependant qu'eux-mêmes.

² 425, rue Saint-Amable, 4^{ème} étage, Québec, Canada, G1R 4Z1 philippe.pacaut@mfa.gouv.qc.ca

³ 855, rue Sherbrooke Ouest (Édifice Stephen Leacock), Montréal, Canada, H3A 2T7 celine.lebourdais@mcgill.ca

Introduction

Les parcours professionnels des femmes au Canada sont intimement liés au mariage et à la maternité, et ces événements démographiques vécus au long de la vie constituent un frein sérieux à leur déroulement. C'est du moins le constat que font les études réalisées à ce jour en regard des modalités d'entrée et de sortie des femmes du marché du travail en relation avec leur histoire familiale. Ces études appuient ou renforcent, parfois implicitement, les notions de division inégale du travail entre époux au sein du mariage et d'incompatibilité des rôles entre la maternité et l'activité professionnelle. Ainsi, les femmes mariées entrent et retournent moins rapidement en emploi que les femmes célibataires (Le Bourdais, 1989; Zhang et Beaujot, 1998), et les mères d'au moins un enfant ont tendance à précipiter un retrait du marché du travail et à vivre de plus longs arrêts de travail que les femmes sans enfant (Li et Currie, 1992; Kempeneers, 1992; Cook et Beaujot, 1996).

Ces résultats sont intéressants dans la mesure où ils présentent chacun un portrait-synthèse résumant la dynamique d'ajustement de la vie professionnelle des Canadiennes en regard de ces aspects de leur vie familiale. L'image qui se dégage de ces résultats reste toutefois statique et incomplète, puisqu'elle ne permet pas de mettre en lumière l'évolution des expériences spécifiques des générations récentes de répondantes. En effet, les analyses à la source de ces résultats ont généralement été effectuées à partir d'enquêtes plus anciennes⁴ qui empêchent véritablement de distinguer diverses cohortes parmi les femmes nées ou ayant vécu au cours de la deuxième moitié du vingtième siècle. Autrement dit, les résultats de recherche mentionnés ne permettent pas de voir si les liens observés entre mariage, maternité et activité professionnelle à travers les parcours de vie des femmes se sont modifiés au fil des générations. Se pourrait-il que ces portraits synthèses cachent finalement des relations fort différentes lorsqu'on les examine en fonction de leur génération d'appartenance? À la lumière des contextes culturels, économiques et sociaux distincts à l'intérieur desquels les différentes générations de femmes ont eu à composer activité professionnelle et vie familiale, il s'avère difficile de croire que ces liens sont demeurés inchangés.

Le présent article cherche justement à faire ressortir l'évolution de ces relations au travers des générations. Plus précisément, nous voulons cerner les changements et, à l'inverse, les stabilités observés dans la dynamique des liens qui unissent le mariage et la maternité aux comportements d'emploi des femmes nées entre la fin des années trente et la fin des années soixante-dix à travers un examen de leurs mouvements d'insertion, d'interruption et de réinsertion dans le marché du travail. Notre perspective d'analyse s'inscrit dans le courant d'études qui intègrent la prise en compte du contexte social et institutionnel dans l'analyse des parcours de vie des individus. Au cours des dernières années, la poursuite d'une série de recherches comparatives internationales a révélé de profondes différences entre les pays étudiés dans les modes d'articulation de la vie familiale et professionnelle des femmes (Blossfeld et Drobnic, 2001). Les disparités observées y sont alors envisagées comme autant de réponses possibles face aux contraintes et opportunités de contextes sociaux et institutionnels variés. De la même façon, on peut penser que les différences

⁴ Ces études ont été effectuées à partir de différentes enquêtes réalisées au cours des années 1980 et du début des années 1990. Les enquêtes utilisées sont les suivantes : Enquête sur la Famille de 1984, Enquête sur la fécondité de 1984, Enquête sur le marché du travail de 1988-1990, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 1992-1993.

liées au fait d'avoir traversé des contextes variés seront observées non seulement entre pays, mais également entre générations à l'intérieur d'un même pays. Suivant cette approche, nous tenterons d'interpréter l'évolution observée dans les parcours professionnels des femmes comme des processus continus d'adaptation aux changements ayant cours au sein du pays où elles vivent. Dans cette perspective, les femmes ne seront pas perçues comme formant un groupe homogène, mais comme appartenant plutôt à un ensemble de cohortes distinctes, dont les expériences de vie ont été largement influencées par les circonstances historiques qu'elles ont traversées.

S'inscrivant dans le prolongement d'une étude que nous avons menée antérieurement (Pacaut et al., 2006), notre analyse tente également de vérifier si l'évolution des trajectoires professionnelles des femmes mariées et des mères se rapproche de celle observée pour l'ensemble des femmes vivant au Canada. Les modifications notées entre générations dans le déroulement de la vie professionnelle des femmes ont été significatives et elles ont contribué à accroître de façon marquée les taux d'activité féminine au cours des dernières décennies. La phase d'insertion initiale dans le marché du travail s'est allongée au travers des générations du fait de l'allongement des études, et la continuité dans l'emploi a diminué par suite d'interruptions plus rapides. Une fois sorties d'emploi, les femmes des générations plus récentes reviennent toutefois plus rapidement et en plus grand nombre sur le marché du travail que leurs aînées.

L'analyse séparée par génération des parcours professionnels des femmes mariées et des mères s'avère essentielle si l'on espère être en mesure d'esquisser les comportements que celles-ci pourraient adopter dans le futur. Ces femmes font l'objet d'une attention particulièrement sérieuse dans la perspective où le Canada connaîtra vraisemblablement un vieillissement accéléré de sa population et une baisse de sa population en âge de travailler. La progression du travail féminin parmi les mères et les femmes mariées, traditionnellement reconnues comme ayant des taux d'activité moins élevés, y est alors vue comme un moyen important de réduire l'ampleur et les impacts économiques potentiels de ces phénomènes (Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, 2006). On soutient également que cette progression permet de sortir de la pauvreté un nombre significatif de familles (Fortin, 2007).

Pour mener à bien notre étude, nous avons recours à une modélisation statistique de type « modèle de risque » effectuée à partir des données rétrospectives canadiennes de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2001. Après avoir présenté les principales considérations théoriques sur lesquelles s'appuie notre recherche, nous décrirons plus en détail les sources de données et les méthodes utilisées. Enfin, nous discuterons des principaux résultats issus de l'analyse empirique.

Cadre théorique et hypothèses

La description et l'interprétation des modes d'articulation de la vie familiale et professionnelle parmi les femmes mariées et les mères fait le plus souvent appel à deux présupposés théoriques au sein de la littérature, soit, d'une part, la division inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre époux et, d'autre part, l'incompatibilité des rôles entre la maternité et l'activité professionnelle.

La division inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre époux prend appui sur une première constatation. Le fait d'être en couple induit pour les femmes une dynamique d'organisation et de division du travail rémunéré et non rémunéré possiblement différente par rapport au fait d'être sans conjoint, puisque dans ce dernier cas aucune possibilité de division du travail n'est évidemment offerte (Beaujot, 2000). Pour rendre compte de la participation à l'emploi moins élevée des femmes mariées, on ajoute à cet argument en évoquant « l'hypothèse de la complémentarité et de la spécialisation du travail » au sein du mariage formulée principalement par Becker (1981) dans les années 1970. S'appuyant sur la notion d'échange économique, ce dernier affirme que les femmes et les hommes célibataires doivent être considérés comme des négociateurs qui tentent de maximiser les gains économiques qu'ils peuvent tirer du mariage. Théoriquement, ces gains sont maximisés si chacun des partenaires exécute les tâches pour lesquelles il a un avantage comparatif. Or, les stratégies d'accumulation de compétences au cours de la jeunesse et du début de la vie adulte dans de nombreuses sociétés occidentales durant les années 1970 procureraient, selon Becker, un avantage comparatif aux jeunes femmes dans le travail non rémunéré au foyer et, à l'inverse, un avantage comparatif aux jeunes hommes au sein du marché du travail (Blossfeld et Drobnic, 2001). Un tel environnement aurait fait en sorte que le rôle de pourvoyeur au sein des familles soit typiquement assigné au mari et le rôle de ménagère au foyer à la femme. Par conséquent, le mariage découragerait l'entrée en emploi des femmes et inciterait celles qui y sont déjà à quitter le marché du travail.

Cette hypothèse a été sérieusement remise en question face à la hausse soutenue de l'activité féminine et la fraction grandissante de jeunes couples mariés bénéficiant de deux sources de revenus issus du travail rémunéré. Selon Oppenheimer (1994), Becker n'a pas su reconnaître les désavantages inhérents au modèle de complémentarité et de spécialisation des conjoints en regard d'une perte importante de flexibilité et de capacité d'adaptation pour faire face aux changements dans la composition de la famille ou à ceux liés au marché du travail. Que l'on songe, par exemple, à une rupture d'union, au décès du conjoint salarié, à une perte d'emploi ou à une baisse de revenus. La dégradation des conditions de l'emploi à partir du début des années 1970 aurait ainsi permis de plus en plus difficilement aux familles à revenu unique de maintenir un niveau de vie convenable et fait en sorte que la participation à l'emploi des épouses devienne une nécessité (Kempeneers, 1992). Face à ces événements, l'emploi des femmes mariées peut donc constituer une stratégie familiale d'adaptation dans le contexte d'instabilité caractéristique de la société moderne (Beaujot, 2000). Cet argument prolonge celui de Hall (2002) qui voit dans la nécessité pour les individus de tenter de réduire les risques personnels et familiaux, un trait fondamental de ce type de société. De telles considérations s'appliquent sans doute de la même manière aux femmes en union libre. Comme l'union libre reste toujours plus fragile que le mariage et offre moins de protection en cas de séparation, elle encourage peut-être les femmes à assurer davantage leur avenir par le biais du travail rémunéré.

D'autres changements significatifs peuvent être invoqués pour appuyer les arguments avancés à l'effet que les interprétations de Becker permettent de moins en moins de saisir les réalités de la dynamique professionnelle des jeunes générations de femmes mariées. Certaines études suggèrent que le désir croissant d'émancipation et d'autonomie des femmes, jumelé à l'augmentation des opportunités d'emploi qui leur sont offertes, ne sont pas étrangères à l'accroissement de la présence des femmes mariées sur le marché du travail (Leibowitz et Klerman, 1995; Grimm et Bonneuil, 2001). De même, la généralisation et l'allongement progressif au fil des générations de la scolarisation des femmes ont contribué à augmenter la valeur de la rentabilisation de ces investissements en capital humain au sein du marché du travail. Les avancées technologiques dans le domaine des appareils ménagers et le développement de substituts commerciaux à de nombreuses tâches ménagères, comme le nettoyage à sec, les repas congelés et la restauration, figurent également au nombre des facteurs ayant favorisé la venue et le maintien des femmes mariées sur le marché du travail en leur offrant plus de souplesse pour combiner tâches ménagères et emploi rémunéré (Ostry et Zaidi, 1979, dans Bédard et Gagnon, 2000). L'augmentation d'une offre de travail à temps partiel de la part des employeurs a sans doute eu un effet similaire. À titre d'exemple, le nombre d'emplois à temps partiel est passé d'un peu plus de 1,2 million en 1976 à plus de 2,8 millions en 2001 (Statistique Canada, 2003). Enfin, la promotion générale d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes, de même que la disparition progressive de barrières normatives à la participation des femmes mariées sur le marché du travail ont été avancées pour expliquer la présence croissante en emploi des femmes mariées (Lesthaeghe et Moors, 1995, dans Duval, 1997). La tendance des parents à donner une importance équivalente à l'éducation de leurs garçons et de leurs filles constitue sans nul doute un bon exemple de l'avancement de l'égalité entre hommes et femmes (Wanner, 1999 dans Beaujot et Liu, 2001).

À la suite de ces changements, certains auteurs ont suggéré l'émergence de nouveaux modèles conjugaux, basés plutôt sur le compagnonnage ou la collaboration des deux époux à la fois dans le domaine du travail rémunéré et non rémunéré, pour expliquer les changements observés dans les comportements d'emploi des femmes mariées (Goldscheider et Waite, 1991; Oppenheimer, 1994). Ces arguments laissent supposer que les femmes issues de promotions de mariage plus récentes n'auront plus une dynamique de participation à l'emploi tellement différente de celle de leurs consœurs qui sont sans conjoint.

Par ailleurs, la notion d'incompatibilité des rôles entre maternité et travail rémunéré a été abondamment invoquée pour expliquer la plus faible participation à l'emploi des mères (Bernhardt, 1993; Brewster et Rindfuss, 2000; Le Goff, 2005). La théorie économique et sociologique la formule sensiblement dans les mêmes termes, que l'on se place dans la perspective de l'allocation du temps ou des rôles de sexe (Kempeneers, 1992). La notion d'incompatibilité de rôles présuppose d'abord une incapacité pour les femmes de concilier en parallèle leur rôle de mère et de travailleuse. Cette incompatibilité peut selon certains auteurs découler de pressions normatives qui obligent les femmes à privilégier un rôle plutôt que l'autre, mais également des perceptions et aspirations des femmes elles-mêmes qui, à l'inverse du sexe opposé, seraient davantage orientées vers un investissement dans la vie de famille plutôt que dans la carrière professionnelle (Hakim, 2002). La perspective de l'allocation du temps, étroitement associée à la théorie économique, considère quant à elle le temps comme une denrée rare, ayant une valeur propre, qu'il faut gérer le plus rationnellement possible (Hantrais et Letablier, 1996). Les femmes doivent décider de l'allocation de leur temps, en particulier celui qu'elles consacrent

au travail. Elles peuvent en plus allouer du temps à la formation d'une famille. Celles qui prennent cette décision sont souvent soumises à des contraintes que les autres femmes n'ont pas, puisque le temps nécessaire à la prise en charge et à l'éducation d'un enfant par les mères diminue d'autant leur disponibilité à occuper un emploi, dans le cas bien sûr où elles sont les seules en mesure d'accomplir ces tâches familiales (Laplante et Godin, 2003). On peut également penser que ce temps augmente en fonction du nombre d'enfants présents à la maison.

Somme toute, les arguments présentés suggèrent dans un premier temps que des contraintes de diverses nature liées aux tâches de soin et d'éducation des enfants effectuées par les mères rendent plus ardue leur présence sur le marché du travail face à leurs consœurs sans enfant, et ce d'autant plus qu'elles ont un nombre élevé d'enfants. Traduits dans une perspective de parcours de vie, cela signifie que les mères auraient une propension plus faible d'entrer rapidement sur le marché du travail et, lorsqu'en emploi, une probabilité plus forte d'en sortir, comparativement aux femmes sans enfant.

Dans un deuxième temps, à la lueur des changements observés au cours de la deuxième moitié du siècle dernier, il semble vraisemblable de croire que les possibilités de concilier maternité et travail rémunéré se soient améliorées à plusieurs égards. Plusieurs des arguments avancés précédemment en regard de la modification de la participation des femmes mariées au marché du travail militent également en faveur de l'adoption au fil des générations de mères de comportements d'insertion, d'interruption et de réinsertion qui se rapprochent graduellement de ceux des femmes sans enfant.

S'ajoute à ces arguments un ensemble de politiques publiques dirigées vers les enfants et les familles qui ont été progressivement mises en œuvre durant cette période et qui ont sans doute facilité pour les femmes la possibilité de mener de front maternité et activité professionnelle (Tremblay, 2004). D'une part, la scolarisation devenue obligatoire et gratuite pour tous les enfants, de la maternelle à l'école secondaire, a eu pour effet de réduire considérablement la quantité de temps passé par ces derniers à la maison. L'offre accrue de services de garde à la petite enfance a sûrement eu un effet similaire. D'autre part, le développement de programmes de congés de maternité protégés et payés a permis de maintenir un lien plus fort avec le marché du travail pour les femmes qui étaient en emploi avant la naissance de leur enfant et de ce fait favorisé un retour plus fréquent des mères sur le marché du travail (Phipps, 2006). C'est ainsi qu'à partir de 1971, les mères ayant travaillé au moins 20 semaines durant l'année précédant la naissance de leur enfant ont pu toucher des prestations de maternité pour une période allant jusqu'à 15 semaines. Près de deux décennies plus tard, en 1990, on a ajouté 10 semaines supplémentaires de congé parental et en 2000, 25 autres semaines⁵. Dans les faits, les hausses successives ont allongé progressivement à un an la durée totale du congé rémunéré dont les mères peuvent bénéficier au Canada.

⁵ Le congé parental peut être utilisé par l'un ou l'autre des deux parents ou être réparti entre eux. Les mères représentent toutefois la très vaste majorité des parents qui le prennent (Marshall, 2003).

Stratégie de recherche

Les données

L'analyse empirique des parcours professionnels des femmes repose sur une exploitation des données de l'Enquête sociale générale (ESG) réalisée par Statistique Canada en 2001. La population visée par cette enquête comprend toutes les personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans les dix provinces canadiennes. Les pensionnaires à plein temps d'un établissement institutionnel ainsi que les habitants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont exclus de la population cible. L'échantillon total comprend 24 310 répondants, dont 10664 hommes et 13 646 femmes.

L'ESG a recueilli des informations rétrospectives sur l'histoire professionnelle et familiale de chaque individu. Elle permet de connaître notamment la chronologie de leurs emplois et de leurs interruptions de travail (date de début et de fin de chaque épisode)⁶, la chronologie de l'ensemble de leurs unions (au sein de l'enquête, les unions libres et les mariages y ont été distingués) et la chronologie de l'ensemble des enfants élevés, biologiques, adoptés ou par alliance⁷. En combinant ces informations, on peut examiner de quelle manière les situations conjugale et parentale vécues au fil de la vie des femmes affectent leurs modalités d'entrée et de sortie du marché du travail.

L'échantillon final retenu pour analyse comprend un peu moins de 10 000 femmes qui étaient âgées de 25 à 64 ans au moment de l'enquête et pour lesquelles nous avons pu reconstituer l'histoire professionnelle et familiale. Pour conserver le plus grand nombre de cas, nous avons procédé à l'imputation⁸ des valeurs manquantes d'âge de début ou de fin des épisodes professionnels et familiaux pour les répondantes qui ont indiqué les avoir vécus sans en indiquer le moment. Par ailleurs, nous n'avons pas retenu un faible nombre de cas pour lesquels il a été impossible de déterminer si les répondantes avaient occupé un premier emploi d'une durée d'au moins six mois après la fin de leurs études. Ont été également exclues de l'analyse les répondantes âgées de 65 ans et plus au moment de l'enquête, cela afin de minimiser les risques de biais liés aux problèmes de mémoire du fait que les événements étudiés ont eu lieu longtemps avant la tenue de l'enquête. Enfin, la balise inférieure a été fixée à 25 ans afin de ne pas inclure les jeunes femmes de 15-24 ans dont l'histoire familiale et professionnelle est encore souvent bien peu avancée.

⁶ Les informations recueillies portent sur les emplois (jusqu'à concurrence de cinq) occupés à temps plein ou à temps partiel par les répondants depuis la fin de leurs études. Il est à noter que le premier emploi suivant la fin des études doit être d'une durée minimale de six mois sans interruption pour être dénombré; aucune durée minimale n'est requise pour les emplois subséquents. Les interruptions de travail recensées dans l'enquête, quelles que soient leurs circonstances (raisons liées à la santé, à la famille, à la conjoncture économique, à un retour aux études, etc.), ne portent que sur les arrêts d'une durée minimale de trois mois.

⁷ Pour l'ensemble des unions vécues par les répondantes, on connaît l'âge (avec une décimale) à l'entrée en union et à la sortie d'union, le cas échéant. On connaît également l'âge (avec une décimale) à la naissance (et à l'arrivée dans le ménage pour les enfants adoptés et par alliance) et au départ du domicile de chacun des enfants élevés par le répondant.

⁸ Nous avons utilisé un modèle linéaire d'imputation par régression multiple. Pour plus de détails, se référer à Little et Rubin (2002).

La méthode d'analyse

La présente étude s'appuie sur les techniques de l'analyse des transitions⁹ (Cleves, Gould et Gutierrez, 2004). Celles-ci permettent d'estimer de façon simultanée l'effet net de plusieurs facteurs sur les chances qu'ont les femmes de vivre une transition donnée, par exemple l'entrée en emploi. Autrement dit, la variable dépendante que l'on cherche à prédire est la probabilité conditionnelle (ou le risque instantané) de transition ou de passage d'un état à l'autre. Nous avons distingué trois transitions successives possibles dans les histoires professionnelles des répondantes, soit les transitions 1) d'entrée dans le premier emploi; 2) de sortie (ou d'interruption) du premier emploi; et 3) de réinsertion en emploi après une première interruption de travail.¹⁰

Pour mesurer l'effet des différentes variables indépendantes sur le risque instantané de vivre une des transitions étudiées, on utilise le modèle exponentiel constant par morceaux. Cette régression constitue une extension du modèle exponentiel traditionnel. Dans ce dernier, le risque de base de connaître la transition étudiée, soit l'effet de base qu'exerce le temps au-delà de celui des variables indépendantes insérées dans le modèle, est tenu constant pour l'ensemble de la période d'observation (Blossfeld et Rohwer, 2002). Le modèle exponentiel constant par morceaux permet de découper différents segments de temps à travers la période d'observation auxquels sont associés des risques spécifiques de transition, de manière à mieux rendre compte du processus étudié¹¹. En procédant à cette segmentation, on se retrouve dans une situation où le risque de base de connaître la transition est le même à l'intérieur d'un segment de temps, mais peut différer de celui des autres segments spécifiés. Ce modèle représente généralement le risque instantané de transition de la façon suivante :

$$h_{jk}(t) = \exp \left\{ \alpha_i^{(jk)} + (\beta^{(jk)} x^{(jk)}) \right\}$$

Dans cette équation, le risque $h(t)$ de connaître la transition de l'état j vers l'état k se décompose en deux parties. La première composante α_i représente le risque de base, spécifié pour chacun des segments de temps d'observation. Le risque de base représente en quelque sorte l'effet du temps lui-même. Appliqué à notre étude, le temps analytique du modèle de risque d'insertion dans le marché du travail est représenté par l'âge de la femme. Il correspond par ailleurs à la durée passée en emploi au sein du modèle de risque d'interruption en emploi et à la durée passée en arrêt de travail dans le cas du modèle de risque de réinsertion en emploi. La seconde composante, formée d'un vecteur, estime et mesure les effets de l'ensemble des variables qui modifient le risque de base, et les paramètres β représentent les coefficients de régression associés à chacune de ces variables dont la valeur peut être fixe ou variable au cours de l'observation.

Comme nous le verrons plus loin à la section de présentation des résultats, les coefficients des tableaux et graphiques découlant des analyses sont présentés sous leur forme exponentielle

⁹ Aussi connue sous le vocable « Event history analysis » en langue anglaise et « analyse des biographies » dans la littérature francophone.

¹⁰ Seule la première interruption de travail et la première réinsertion en emploi - qui représentent la majorité des phases de sortie et de retour en emploi (respectivement 64% des interruptions et 67 % des réinsertions) du parcours professionnel de l'échantillon final - sont examinés dans l'analyse qui suit.

¹¹ Pour chacun des processus sous étude, le choix de retenir un découpage précis s'effectue à partir de l'examen de la représentation graphique de la fonction de risque afin de s'assurer d'une modélisation la plus fidèle possible du risque de base.

(rapports de risque). Lorsque le coefficient associé à une variable est plus grand que 1, cela signifie que cette variable accroît, par exemple, le risque de réinsertion par rapport à la catégorie de référence; à l'inverse, un coefficient plus petit que 1 indique que la variable réduit ce risque. Si les variables retenues sont entrées dans le modèle sous forme dichotomique ou polydichotomique, les rapports de risque s'interprètent alors en fonction de la catégorie de référence (omise de l'équation), à laquelle est attribuée la valeur 1. L'effet des variables dont la valeur, pour une femme, peut changer au fil du temps s'interprète de la même manière que l'effet d'une variable indépendante dont la valeur est fixe.

Les variables indépendantes

La vérification de nos hypothèses liées à la dynamique de la participation des femmes au marché du travail en fonction du mariage et de la maternité, et de son évolution au fil des générations, commande tout d'abord la définition de trois variables indépendantes associées à la cohorte de naissance, à la situation conjugale et à la situation parentale. La division de la population étudiée en quatre cohortes décennales de naissance nous permet dans un premier temps d'étudier le changement intergénérationnel des modes de vie. Les cohortes retenues sont les suivantes : Génération X (nés entre 1967 et 1976 et âgés de 25 à 34 ans au moment de l'enquête) ; Deuxième vague de baby-boomers (nés entre 1957 et 1966 et âgés de 35 à 44 ans) ; Première vague de baby-boomers (nés entre 1947 et 1956 et âgés de 45 à 54 ans) ; Génération de la période de la guerre et de la période suivant la dépression (nés entre 1937 et 1946 et âgés de 55 à 64 ans). Il est reconnu que chacune de ces cohortes a grandi et est passée de la jeunesse à l'âge adulte dans des contextes socio-historiques nettement différents.

Dans un deuxième temps, les informations tirées de la chronologie des unions permettent d'estimer l'effet du mariage sur les risques qu'ont les femmes d'entrer, de quitter ou de réinsérer le marché du travail. La variable retenue dans les analyses est constituée de trois modalités dont la valeur pour chaque femme peut changer au cours de la période sous observation: 1) sans conjoint; 2) mariée; 3) en union libre. Nous avons préféré, pour un certain nombre de raisons, établir une catégorie distincte pour ce qui est des répondantes en union libre afin de ne pas confondre les effets de cette situation conjugale particulière de celles qui nous intéressent principalement.

Rappelons d'abord que nous avons suggéré que le fait d'être en couple induit une dynamique d'organisation et de division du travail rémunéré et non rémunéré différente de celle prévalant chez les femmes sans conjoint; dans ce dernier cas, aucune possibilité de division du travail rémunéré et non rémunéré n'est possible¹². Par conséquent, le choix de regrouper les répondantes en union libre avec celles n'ayant pas de conjoint pour ne faire qu'une catégorie « non mariée » n'a pas été retenu.

Deux autres raisons nous motivent également à distinguer l'union libre des autres catégories dans l'analyse des parcours d'emploi des femmes. La première provient de travaux suggérant l'existence d'un processus de sélection dans l'entrée en union, qui entraîne les femmes exhibant un plus grand désir d'égalité et d'indépendance vers l'union libre plutôt que le mariage (Zhang et

¹² Dans l'hypothèse bien sûr où il n'y a pas d'achat de services liés à la réalisation des tâches domestiques.

Beaujot, 1998). De par cet « effet de sélection », les femmes en union libre seraient davantage portées que leurs consœurs mariées à diviser de manière plus égale le travail non rémunéré avec leur conjoint et à se maintenir en emploi (Le Bourdais et Sauriol, 1998).

La deuxième raison est liée à la progression et à l'importance prise par ce mode d'union qui font qu'il est désormais possible d'examiner de façon séparée l'effet de ce type d'union sur les trajectoires professionnelles des femmes. Le tableau de l'Annexe 1, qui présente par groupe de générations la proportion de femmes ayant inséré, interrompu et réinséré le marché du travail selon leur situation conjugale, permet d'illustrer cette tendance. On remarque qu'une portion de plus en plus grande de femmes a opté au fil des générations pour l'union libre, alors qu'une proportion de plus en plus faible a fait de même pour le mariage. À titre d'exemple, la proportion de femmes qui étaient en union libre au moment de leur entrée en emploi est passée de 0,4% parmi les répondantes nées entre 1937 et 1946 à plus de 11% dans les cohortes les plus jeunes. À l'inverse, la part des femmes mariées est tombée de 20,1% à 7,3% des cohortes plus anciennes aux plus jeunes.

Voulant prendre en compte l'influence de la maternité, l'analyse inclut dans un troisième temps une variable construite à partir de la chronologie des enfants nés et élevés par les répondantes. Cette variable est constituée de trois modalités dont la valeur peut changer au cours de l'observation: 1) aucun enfant; 2) un enfant; 3) deux enfants et plus. Au début de l'observation, soit à partir du moment où les femmes sont exposées au risque d'entrer en emploi (fixé ici à 15 ans), la plupart n'ont jamais eu d'enfant; elles sont donc classées dans la catégorie « sans enfant ». À mesure que le temps file, qu'elles connaissent ou non la maternité, leur situation parentale change; elles sont donc classées successivement dans la deuxième ou la troisième catégorie, en fonction de leur histoire familiale.

Les variables de contrôle

Nous voulons également contrôler l'effet d'un certain nombre de caractéristiques qui, d'après les études recensées, semblent influencer la dynamique de la participation au marché du travail des femmes et pour lesquelles des informations sont disponibles dans l'enquête. La liste complète des variables prises en considération dans les analyses figure au tableau 1.

Nous avons tout d'abord cherché à prendre en compte le l'effet d'une grossesse, c'est-à-dire d'être enceinte depuis au moins deux mois. À cet égard, les recherches empiriques cherchant à établir les liens entre la grossesse et la propension des femmes à intégrer ou quitter le marché du travail donnent des résultats convergents et révèlent qu'une grossesse diminue nettement la participation au marché du travail (pour une revue voir Desai et Waite, 1991; Joesch, 1997). Une variable dichotomique, dont la valeur peut changer dans le temps, a été créée¹³. Cette dernière est de 0 durant les périodes où les répondantes déclarent ne pas être enceintes d'au moins deux mois; autrement, elle prend la valeur de 1.

¹³ Cette variable a été estimée à rebours pour chaque naissance vivante. Elle ne concerne donc que les grossesses menées à terme et qui ont résulté dans une naissance vivante.

L'enquête ayant recueilli des informations à propos du cheminement scolaire et des départs et retours du foyer parental effectués par les répondantes, deux autres variables dichotomiques, dont la valeur peut varier dans le temps, précisent si elles résident ou non au domicile parental et si elles sont ou non aux études¹⁴. Comme plusieurs études (pour une revue, voir Parent, 2006) ont montré que les personnes dotées d'un meilleur bagage académique sont davantage susceptibles de participer au marché du travail, nous introduisons dans les modèles d'analyse une variable indiquant le plus haut diplôme d'études obtenu. Cette variable, dont la valeur pour une même répondante peut changer au fil du temps, se divise en quatre catégories : 1) universitaire; 2) post-secondaire; 3) secondaire; 4) moins qu'un diplôme secondaire.

Par ailleurs, nous avons voulu rendre compte d'une autre forme d'accumulation de capital humain, soit l'expérience du marché du travail, en incluant dans le modèle de risque de réinsertion en emploi une variable indiquant le nombre d'années d'expérience de travail accumulées. Dans le modèle centré sur le risque d'arrêter de travailler, l'accumulation d'expérience de travail se trouve implicitement représentée puisque la durée en emploi constitue l'axe de temps analytique.

Nous avons également tenté de saisir l'effet de la conjoncture économique sur la dynamique de participation au marché du travail des femmes. Une variable dichotomique reflétant la période d'exposition au risque de vivre les différentes transitions professionnelles sous étude a par conséquent été construite afin de distinguer les périodes difficiles au plan de l'économie et de l'emploi (première et deuxième crise du pétrole, récessions du début des années 1980 et 1990) de celles jugées stables ou favorables quant à ces mêmes aspects¹⁵.

En outre, nous prenons en compte l'avancée en âge des femmes. Rappelons que l'âge des femmes est déjà intégré à l'analyse du risque d'insertion professionnelle; il constitue la trame du temps analytique. L'âge à l'insertion dans le marché du travail est également inclus dans le modèle d'analyse des arrêts de travail.

Enfin, au même titre que de nombreux autres pays, le Canada est fortement hétérogène, avec des clivages comportementaux parfois géographiques, linguistiques ou culturels. C'est également un pays qui a reçu une forte proportion d'immigrants au cours de son histoire. Par conséquent, nous avons créé trois variables mesurant l'influence de la langue maternelle, de la région de naissance et du lieu de résidence des répondantes. Celles-ci ont toutes des valeurs fixes¹⁶.

Les variables d'interaction

En plus de la construction des trois variables associées au groupe de générations, à la situation conjugale et à la situation parentale, la vérification des hypothèses liées à l'effet variable à travers

¹⁴ Ces variables sont incluses seulement dans le modèle d'analyse des entrées dans le marché du travail; elles n'ajoutaient aucune puissance statistique dans les deux autres modèles d'analyse des transitions professionnelles.

¹⁵ Concrètement, la variable a été établie à partir des informations sur les dates de début et de fin des principales crises économiques. Elle est constituée de deux modalités dont la valeur pour chaque femme peut changer au cours du temps. Si la femme est exposée au risque de vivre une transition professionnelle sous étude entre 1974 et 1979 (première et deuxième crise du pétrole), entre 1981 et 1984 (récession du début des années 1980) ou entre 1990 et 1993 (récession du début des années 1990), alors la variable prend la valeur de 1. Autrement, elle prend la valeur de 0.

¹⁶ Au sein de l'ESG, l'information recueillie en regard du lieu de résidence se rapporte malheureusement à celui au moment de l'enquête seulement.

les générations du mariage et de la maternité sur la dynamique de participation des femmes au marché du travail demande la construction de deux nouvelles variables. Une première variable d'interaction tient compte de l'effet combiné du groupe de générations et de la situation parentale, tandis qu'une autre combine le groupe de générations et la situation conjugale. De nouveaux modèles ont dû être estimés pour chacune des transitions professionnelles analysées afin de mesurer l'effet variable au fil des générations de la situation conjugale et de la situation parentale. En effet, les coefficients des variables qui entrent dans la construction des termes d'interaction se trouvent passablement altérés lorsqu'on introduit les effets d'interaction dans les équations et ne peuvent plus être interprétés sans référence simultanée à l'effet du groupe de générations, de la situation conjugale ou parentale et des termes d'interaction.

Tableau 1 : Tableau descriptif des fréquences^b de la population féminine à risque d'insérer, de quitter ou de réinsérer le marché du travail

	Entrées	Interruptions	Réinsertions
<u>Variables nominales (exprimé en %) ^a</u>			
Cohorte de naissance (1967-1976)	27,0	25,5	22,0
1957-1966	30,5	31,1	32,8
1947-1956	25,0	25,8	27,2
1937-1946	17,5	17,6	18,0
Situation conjugale (Sans conjoint)	80,4	31,8	25,1
Mariée	14,0	56,4	63,6
En union libre	5,6	11,8	11,3
Situation parentale (Sans enfant)	86,0	73	29,3
Un enfant	6,1	16,7	40,8
Deux enfants	7,9	10,3	29,9
Enceinte d'au moins deux mois (Non)	98,5	59,1	95,6
Oui	1,5	40,9	4,4
Conjoncture économique (période stable ou favorable)	63,7	66,9	66,4
Période difficile	36,3	33,1	33,6
Diplôme le plus élevé obtenu (Secondaire)	40,0	19,5	35,0
Moins que secondaire	30,8	36,8	15,7
Post-secondaire	16,5	27,3	31,0
Universitaire	12,7	16,4	18,3
Est aux études (Oui)	30,3		
Non	69,7		
Réside au domicile parental (Oui)	57,1		
Non	42,9		
Lieu de naissance (Canada)	89,5	85,8	86,8
Autre pays	10,5	14,2	13,2
Langue maternelle (Anglais)	67,2	66,7	67,2
Français	22,0	20,8	21,2
Autre	10,3	12,1	11,2
Anglais et Français	0,5	0,4	0,4
Résidence à l'enquête (Québec)	20,5	19,6	20,2
Maritimes	21,5	20,1	20,3
Ontario	27,0	28,3	26,7
Ouest	31,0	32,0	32,8
<u>Variables métriques (exprimé selon la moyenne)</u>			
Âge au moment de l'insertion		21,0	
Années d'expérience de travail			7,3
Effectifs	8355	8121	5252

Source : Statistique Canada, 2001, Enquête sociale générale sur la famille (cycle 15).

^a Pour les variables en italique variant dans le temps, la distribution représente les fréquences mesurées durant la dernière période avant la survenue de l'événement, autrement dit 0,1 année avant l'entrée, l'interruption ou la réinsertion, selon le cas, sur le marché du travail.

^b Les fréquences sont calculées avec la pondération, mais les effectifs présentés sont les effectifs réels.

L'analyse des transitions professionnelles des Canadiennes

Nous allons maintenant examiner l'effet des diverses variables sur le calendrier des transitions professionnelles sous analyse. Nous décrirons d'abord les résultats de l'estimation des modèles initiaux d'analyse, puis ceux des modèles intégrant les variables d'interaction. Dans les deux cas, nous examinerons successivement les processus d'entrée dans le marché du travail, d'interruption d'emploi et de retour dans le marché du travail.

Les entrées

Le premier modèle du tableau 2 présente les coefficients du modèle de risque appliqué à l'étude des entrées des Canadiennes dans le marché du travail. On observe tout d'abord que les femmes des générations récentes ont moins de chances que leurs aînées d'entrer rapidement dans l'emploi. En effet, les femmes nées entre 1947 et 1956, de même que celles nées entre 1957 et 1966, affichent un risque d'insertion de 26% et 17% respectivement plus élevé que celui des femmes nées entre 1967 et 1976. Ces résultats corroborent les recherches antérieures ayant mis en lumière le ralentissement au fil des générations du rythme d'insertion professionnelle des femmes au Canada (voir, pour une revue, Pacaut et al., 2006).

Nos analyses montrent également que le fait d'avoir au moins un enfant, ainsi que le fait d'être mariée, retardent l'entrée sur le marché du travail des femmes, comme le rapportent les études antérieures réalisées à ce sujet. Ainsi, les femmes mariées ont 37% moins de chances d'insérer le marché du travail comparativement aux femmes célibataires, tandis que celles ayant au moins un enfant voient leurs chances de connaître cet événement s'abaisser de plus de 45% comparativement à leurs consœurs sans enfant, et ce quel que soit le nombre d'enfants présents au foyer parental.

Confirmant d'une part les arguments formulés par Becker, ces résultats laissent à première vue croire que les femmes mariées négocient différemment leur participation initiale au marché du travail. Le mariage conduirait les femmes à entrer dans un modèle de division du travail rémunéré et non rémunéré entre conjoints basé sur la complémentarité et la spécialisation des tâches, à l'intérieur duquel la femme mariée assumerait la responsabilité du travail non rémunéré, en retardant son entrée sur le marché du travail.

Le retard des mères à entrer une première fois dans le marché du travail suggère d'autre part que ces dernières assument l'essentiel de la prise en charge des enfants, diminuant fortement le temps qui pourrait par conséquent être accordé à l'accomplissement d'autres activités telles que le travail rémunéré. En cela, ces résultats semblent traduire au premier regard une incompatibilité importante entre la vie familiale et la vie professionnelle auprès de cette catégorie particulière de mères n'ayant encore jamais connu l'expérience du marché du travail.

Tableau 2 : Impact de certaines caractéristiques sur les risques d'insertion en emploi des femmes : Rapports de risque du modèle exponentiel par morceaux ^a

Variable ^b	Rapports de risque	
	Modèle 1	Modèle 2
Cohorte de naissance (1967-1976)		
1957-1966	1,17 ***	1,20 ***
1947-1956	1,26 ***	1,21 ***
1937-1946	1,10	1,28 ***
Situation conjugale (Sans conjoint)		
Mariée	0,63 ***	0,85
En union libre	0,93	1,12
Situation parentale (Sans enfant)		
Un enfant	0,55 ***	0,58 ***
Deux enfants	0,54 ***	0,54 ***
Enceinte d'au moins deux mois (Non)		
Oui	0,48 ***	0,48 ***
Réside au domicile parental (Oui)		
Non	0,92 *	0,92 *
Est aux études (Oui)		
Non	2,80 ***	2,78 ***
Diplôme le plus élevé obtenu (Secondaire)		
Moins que secondaire	0,69 ***	0,69 ***
Post-secondaire	2,07 ***	2,06 ***
Universitaire	2,78 ***	2,78 ***
Conjoncture économique (période stable ou favorable)		
Période difficile	0,94 *	0,96
Langue maternelle (Anglais)		
Français	0,93	0,93
Autre	0,91	0,91
Anglais et Français	0,90	0,90
Résidence à l'enquête (Québec)		
Maritimes	0,89	0,89
Ontario	1,12	1,12
Ouest	1,30 ***	1,30 ***
Lieu de naissance (Canada)		
Autre pays	0,89	0,88 *
Segments de temps analytique (âge)		
Segment de temps 1 – 15 à 19 ans	0,07 ***	0,07 ***
Segment de temps 2 – 20 à 24 ans	0,09 ***	0,08 ***
Segment de temps 3 – 25 à 29 ans	0,09 ***	0,09 ***
Segment de temps 4 – 30 à 34 ans	0,05 ***	0,05 ***
Segment de temps 5 – 35 à 39 ans	0,04 ***	0,04 ***
Segment de temps 6 – 40 ans et plus	0,02 ***	0,02 ***
Cohorte de naissance X situation conjugale		
1957-1966 Mariée		0,78
1957-1966 En union libre		0,74 *
1947-1956 Mariée		0,80
1947-1956 En union libre		0,66 *
1937-1946 Mariée		0,49 ***
1937-1946 En union libre		0,86
Cohorte de naissance X situation parentale		
1957-1966 Un enfant		1,04
1957-1966 Deux enfants ou plus		1,22
1947-1956 Un enfant		0,89
1947-1956 Deux enfants ou plus		0,85
1937-1946 Un enfant		0,73
1937-1946 Deux enfants ou plus		1,05

Source : Statistique Canada, 2001, Enquête sociale générale sur la famille (cycle 15)

^a Les coefficients présentés dans le tableau représentent $\exp(\beta)$ dans l'équation de régression du modèle exponentiel constant par morceaux. Les seuils de signification sont les suivants: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

^b La catégorie de référence est inscrite entre parenthèses.

Plusieurs autres caractéristiques individuelles influencent le rythme d'insertion des femmes dans le marché du travail, dont au premier chef le fait d'être enceinte d'au moins deux mois, le fait de résider au domicile parental et le fait d'être aux études. Rejoignant les résultats d'études antérieures, on constate que les femmes enceintes d'au moins deux mois ont environ deux fois moins de chances d'entrer une première fois dans le marché du travail comparativement à celles qui ne le sont pas. De même, les femmes résidant au domicile de leurs parents affichent un risque d'insertion plus faible (coefficient de 0,92) que leurs consœurs ayant quitté le foyer parental. Au contraire, les femmes qui ne sont plus aux études montrent une propension près de trois fois plus forte (coefficient de 2,80) d'entrer une première fois dans le marché du travail par rapport à celles qui y sont encore.

Le plus haut diplôme d'études obtenu affecte également la vitesse d'entrée des Canadiennes dans le marché du travail. On remarque que les femmes ont 31% moins de chances d'insérer le marché du travail quand elles n'ont pas obtenu de diplôme comparativement à celles qui ont obtenu un diplôme d'études secondaires (catégorie de référence). À l'opposé, les femmes ayant obtenu un diplôme d'études post-secondaires affichent un risque d'insertion qui est environ deux fois plus élevé (coefficient de 2,06) que les femmes de la catégorie de référence. Les répondantes qui ont obtenu un diplôme d'études universitaires insèrent quant à elles le marché du travail plus rapidement que celles qui ont obtenu un diplôme d'études secondaires. En effet, les femmes détenant un diplôme d'études universitaires ont 2,78 plus de chances d'intégrer le marché du travail une première fois comparativement à leurs consœurs qui ont obtenu un diplôme secondaire, une fois pris en compte le fait qu'elles soient encore ou non aux études.

On relève par ailleurs des différences statistiquement significatives dans le rythme d'insertion des femmes dans l'emploi en ce qui a trait à leur lieu de résidence à l'enquête et à la conjoncture économique. Ainsi, les résidentes de l'Ouest canadien sont nettement plus enclines (coefficient de 1,30) que celles du Québec à intégrer rapidement le marché du travail. Pour leur part, les femmes exposées au risque d'entrer une première fois dans l'emploi durant une période économique difficile semblent ralentir leur insertion professionnelle (rapport de risque de 0,94) comparativement à celles qui ont été exposées au risque d'entrer une première fois dans l'emploi durant une période économique stable ou favorable.

Enfin, l'âge des femmes, qui correspond au risque de base de notre modèle, a un impact significatif sur le rythme d'intégration initiale dans le marché du travail. On remarque que le risque s'accroît lorsque les femmes sont dans la vingtaine, pour ensuite décroître de façon continue par la suite. Autrement dit, les femmes ont davantage de chances d'insérer le marché du travail une première fois lorsqu'elles sont âgées entre 20 et 30 ans.

Les autres variables incluses dans le modèle n'influencent pas significativement le rythme d'insertion des femmes dans le marché du travail.

Les sorties

Les résultats du modèle initial d'analyse du risque de connaître un arrêt de travail parmi les femmes entrées pour la première fois dans l'emploi sont présentés au tableau 3 (modèle 1). Ceux-ci révèlent tout d'abord que les femmes des générations récentes ont un risque plus élevé que leurs aînées de quitter rapidement le marché du travail après l'avoir inséré une première fois. En

effet, les probabilités d'interruption d'emploi augmentent des générations les plus vieilles aux générations les plus jeunes. Par exemple, les répondantes nées entre 1957 et 1966 ont 15% moins de chances d'arrêter leur travail que les femmes nées entre 1967 et 1976. Face à ces dernières, les femmes nées entre 1937 et 1946 ont quant à elles une probabilité d'arrêt 38% moindre. Prolongeant les résultats des recherches antérieures réalisées à ce sujet au Canada (Le Bourdais, 1989; Kempeneers, 1992; Pacaut et al., 2006), nos résultats confirment que la discontinuité dans l'emploi des femmes croît au fil des générations.

On remarque ensuite un résultat attendu, soit que le mariage exerce une influence positive sur la propension à quitter rapidement le marché du travail. En effet, les femmes mariées ont 32% plus de chances de vivre rapidement cette transition, comparativement aux femmes sans conjoint. Les femmes dont la vie à deux se déroule dans le cadre de l'union libre sont également plus susceptibles d'interrompre leur activité professionnelle que celles qui ne sont pas en union. Ainsi, comparativement à ces dernières, les femmes en union libre ont 20% plus de chances de connaître une interruption d'emploi. Ce résultat laisse croire que les femmes en union libre ne négocieraient peut-être pas si différemment des femmes mariées leur participation à l'emploi, à tout le moins chez celles qui ont déjà connu l'expérience du marché du travail.

Un résultat est par contre moins attendu. Il s'agit de celui associé au fait d'avoir des enfants, lequel diminue le risque d'arrêter de travailler : comparativement aux femmes sans enfant, les probabilités d'interruption d'emploi des mères d'un enfant sont 19% moins élevées et celles de deux enfants ou plus sont 46% moins fortes. Rappelons toutefois que ce ne sont pas toutes les interruptions qui sont ici analysées mais seulement celles d'une durée d'au moins trois mois. À première vue, on peut penser que quelles que soient les circonstances, les ressources financières plus importantes nécessaires pour subvenir aux besoins des enfants permettent peut-être moins facilement aux mères en emploi de s'accorder un arrêt de travail d'une telle longueur.

Mis à part la langue maternelle, l'ensemble des variables de contrôle montrent un effet significatif sur le rythme d'interruption de travail des femmes. Comme on l'avait supposé, le fait d'être enceinte constitue un facteur déterminant de la sortie des femmes du marché du travail : les femmes enceintes d'au moins deux mois ont un peu plus de seize fois plus de chances de quitter leur emploi que celles qui ne sont pas dans cette situation. Le plus haut diplôme d'études obtenu est aussi associé au rythme d'arrêt de travail des femmes. En effet, les répondantes qui n'ont pas obtenu de diplôme secondaire sont moins enclines (coefficient de 0,88) que celles qui l'ont obtenu à quitter rapidement le marché du travail. Surprenant au premier abord, ce résultat pourrait être dû à d'autres facteurs intermédiaires non mesurés, tels que le type du premier emploi occupé. En effet, les emplois ne nécessitant pas de diplôme sont le plus souvent caractérisés par des conditions de travail moins favorables, notamment au plan de la protection de l'emploi en cas d'absence prolongée. La vitesse de sortie du marché du travail des femmes est également conditionnée par l'âge qu'elles avaient au moment de l'entrée dans le premier emploi. Ainsi, chaque année d'âge de plus accroît de 2% les chances d'interrompre leur premier emploi. Par ailleurs, les femmes paraissent moins susceptibles de quitter le marché du travail lorsque la conjoncture économique s'avère difficile comparativement aux périodes stables ou favorables à cet égard. C'est le cas également des femmes résidant en Ontario par rapport aux résidentes du Québec, ainsi que des femmes nées à l'étranger comparativement à celles nées au Canada.

Tableau 3 : Impact de certaines caractéristiques sur les risques d'arrêt de travail des femmes : Rapports de risque du modèle exponentiel par morceaux^{a,b}

Variable ^c	Rapports de risque	
	Modèle 1	Modèle 2
Cohorte de naissance (1967-1976)		
1957-1966	0,85 ***	0,80 **
1947-1956	0,76 ***	0,76 **
1937-1946	0,62 ***	0,82 *
Situation conjugale (Sans conjoint)		
Mariée	1,32 ***	1,22 **
En union libre	1,20 **	1,20
Situation parentale (Sans enfant)		
Un enfant	0,81 ***	0,96
Deux enfants et plus	0,54 ***	0,93
Enceinte d'au moins deux mois (Non) Oui	16,37 ***	16,27 ***
Diplôme le plus élevé obtenu (Secondaire)		
Moins que secondaire	0,88 **	0,89 *
Post-secondaire	0,99	0,99
Universitaire	0,93	0,94
Âge à l'entrée dans le marché du travail	1,02 ***	1,02 ***
Conjoncture économique (période stable ou favorable)		
Période difficile	0,94 *	0,95
Langue maternelle (Anglais)		
Français	0,94	0,93
Autre	0,86	0,86 *
Anglais et Français	0,84	0,85
Résidence à l'enquête (Québec)		
Maritimes	0,89	0,90
Ontario	0,83 **	0,84 **
Ouest	0,97	0,97
Lieu de naissance (Canada) Autre pays	0,86 *	0,87 *
Segments de temps analytique (expérience de travail)		
Segment de temps 1 – Moins de 6 mois en emploi ^d	0,00 ***	0,00 ***
Segment de temps 2 – Entre 6 mois et moins de 1 an en emploi	0,10 ***	0,09 ***
Segment de temps 3 – Entre 1 an et moins de 5 ans en emploi	0,04 ***	0,04 ***
Segment de temps 4 – Entre 5 ans et moins de 10 ans en emploi	0,04 ***	0,03 ***
Segment de temps 5 – Entre 10 ans et moins de 15 ans en emploi	0,03 ***	0,03 ***
Segment de temps 6 – Plus de 15 ans en emploi	0,02 ***	0,02 ***
Cohorte de naissance X situation conjugale		
1957-1966 Mariée		1,18
1957-1966 En union libre		1,00
1947-1956 Mariée		1,14
1947-1956 En union libre		0,99
1937-1946 Mariée		0,81
1937-1946 En union libre		1,02
Cohorte de naissance X situation parentale		
1957-1966 Un enfant		0,85
1957-1966 Deux enfants ou plus		0,71 *
1947-1956 Un enfant		0,82
1947-1956 Deux enfants ou plus		0,47 ***
1937-1946 Un enfant		0,76
1937-1946 Deux enfants ou plus		0,44 ***

Source : Statistique Canada, 2001, Enquête sociale générale sur la famille (cycle 15)

^a Contrairement au modèle d'insertion en emploi, les variables liées à la fréquentation scolaire et à la situation résidentielle ne sont pas présentées ici puisqu'elles n'ont pas ajouté de puissance statistique au présent modèle.

^b Les coefficients présentés dans le tableau représentent $\exp(\beta)$ dans l'équation de régression du modèle exponentiel constant par morceaux. Les seuils de signification sont les suivants: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

^c La catégorie de référence est inscrite entre parenthèses.

^d Aucune femme n'a connu d'interruption d'emploi durant ce segment de temps puisque tous les premiers épisodes de travail recensés dans l'enquête devaient avoir une durée minimale de six mois. Il est par conséquent naturel que le rapport de risque associé à ce segment de temps prenne une valeur nulle.

Enfin, la durée de l'emploi occupé a un impact significatif sur le rythme d'arrêt de travail des femmes. De manière générale, on remarque que le risque de base du modèle est le plus élevé (coefficient de 0,10) lorsque les femmes ont peu d'expérience dans l'emploi, et décroît de façon continue par la suite au fur et à mesure qu'elles accumulent les années d'expérience de travail.

Les réinsertions

Le premier modèle du tableau 4 présente les coefficients du modèle initial d'examen des réinsertions des femmes dans le marché du travail. On constate tout d'abord que les générations de femmes se distinguent les unes des autres dans le calendrier des retours en emploi. Ces résultats, allant dans le même sens que ceux obtenus précédemment par Le Bourdais (1989) et Pacaut et al. (2006), montrent que les générations plus récentes tendent toujours à retourner plus rapidement dans un emploi que leurs aînées, lorsqu'on prend en compte les autres variables. À titre d'exemple, les probabilités de retour sur le marché du travail des femmes nées entre 1937 et 1946 sont 57% moins élevées (coefficient de 0,43) que celles de leurs consœurs nées entre 1967 et 1976 (catégorie de référence).

Par ailleurs, l'examen des coefficients liés à la situation conjugale montre que le fait d'être mariée constitue un facteur déterminant du retour en emploi lorsqu'on examine ce comportement toutes générations confondues, confortant au premier regard les arguments liés à la spécialisation et à la complémentarité du travail au sein des couples mariés. Ainsi, le fait d'être mariée exerce une influence négative sur la propension des femmes à retourner dans le marché du travail après un arrêt de travail d'au moins trois mois : par rapport à celles qui sont sans conjoint, les femmes mariées ont 24% moins de chances de réintégrer le marché du travail. Au contraire, rien n'indique que l'union libre constitue un frein ou, à l'inverse, un accélérateur à la réinsertion dans l'emploi; celle-ci n'exerce aucun effet statistiquement significatif sur le risque de retour des femmes dans le marché du travail face à leurs consœurs sans conjoint.

La réinsertion des femmes dans l'emploi est également liée à la maternité, mais en partie seulement. Ainsi, les mères d'un seul enfant affichent un risque de réinsertion plus élevé (coefficient de 1,12) que les femmes sans enfant (catégorie de référence). Toutefois, le fait d'avoir deux enfants ou plus plutôt que de ne pas en avoir n'exerce aucun effet significatif sur la propension des femmes à retourner dans le marché du travail. Ces résultats vont, à première vue, à l'encontre de nos attentes initiales en regard de l'hypothèse d'incompatibilité entre la maternité et la dynamique de participation au marché du travail des femmes. Cependant, nous apporterons des nuances importantes à ce sujet lorsqu'on examinera l'effet de la maternité pour chacun des groupes de générations pris individuellement.

Tel qu'on peut le voir au tableau 4, plusieurs variables de contrôle exercent un effet significatif sur le risque des femmes de réinsérer le marché du travail. Une grossesse constitue une cause majeure de report du retour dans un emploi : le fait d'être enceinte d'au moins deux mois fait presque diminuer de moitié les chances (coefficient de 0,51) de retourner rapidement dans le marché du travail. La discontinuité du travail féminin paraît donc largement liée à cette période de l'histoire reproductive des femmes.

Le rythme de réinsertion des femmes dans le marché du travail est également associé au diplôme le plus élevé obtenu. D'une part, les femmes ne détenant pas de diplôme ont moins de chances (coefficient de 0,73) de retourner rapidement en emploi comparativement aux femmes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires. D'autre part, le risque de retour en emploi des femmes est plus élevé chez les femmes ayant obtenu un diplôme d'études post-secondaire (coefficient de 1,31) ou universitaire (coefficient de 1,40) par rapport à celles qui ont obtenu un diplôme d'études secondaires.

Enfin, la durée de l'arrêt de travail a un impact significatif sur le rythme de réinsertion des femmes dans le marché du travail. On remarque que le risque de base du retour dans l'emploi est le plus élevé lorsque les femmes ont quitté le marché du travail depuis peu de temps (entre 3 mois et un an). Il décroît de façon continue par la suite. Autrement dit, les femmes ont de moins en moins de chances de réinsérer le marché du travail au fur et à mesure que le temps passé à la maison s'accumule.

Les autres variables incluses dans ce modèle n'influencent pas significativement la vitesse de retour des femmes dans le marché du travail.

Tableau 4 : Impact de certaines caractéristiques sur les risques de réinsertion des femmes dans le marché du travail: Rapports de risque du modèle exponentiel par morceaux ^{a b}

Variable ^c	Rapports de risque	
	Modèle 1	Modèle 2
Cohorte de naissance (1967-1976)		
1957-1966	0,91	0,92
1947-1956	0,66 ***	0,72 **
1937-1946	0,43 ***	0,42 ***
Situation conjugale (Sans conjoint)		
Mariée	0,76 ***	0,99
En union libre	0,92	0,95
Situation parentale (Sans enfant)		
Un enfant	1,12 *	0,97
Deux enfants	1,05	0,77 *
Enceinte d'au moins deux mois (Non) Oui	0,51 ***	0,51 ***
Diplôme le plus élevé obtenu (Secondaire)		
Moins que secondaire	0,73 ***	0,73 ***
Post-secondaire	1,31 ***	1,29 ***
Universitaire	1,40 ***	1,39 ***
Années d'expérience de travail	1,00	1,00
Conjoncture économique (période stable ou favorable)		
Période difficile	0,98	0,95
Langue maternelle (Anglais)		
Français	1,09	1,10
Autre	0,91	0,90
Anglais et Français	0,98	0,97
Résidence à l'enquête (Québec)		
Maritimes	0,99	0,99
Ontario	1,10	1,10
Ouest	1,00	1,00
Lieu de naissance (Canada) Autre pays	0,97	0,95
Segments de temps analytique (durée de l'arrêt de travail)		
Segment de temps 1 – Moins de 3 mois d'arrêt de travail ^d	0,00 ***	0,00 ***
Segment de temps 2 – Entre 3 mois et moins de 1 an d'arrêt de travail	1,24 **	1,24 *
Segment de temps 3 – Entre 1 an et moins de 2 ans d'arrêt de travail	0,32 ***	0,33 ***
Segment de temps 4 – Entre 2 ans et moins de 3 ans d'arrêt de travail	0,21 ***	0,21 ***
Segment de temps 5 – Entre 3 ans et moins de 5 ans d'arrêt de travail	0,13 ***	0,13 ***
Segment de temps 6 – Plus de 5 ans d'arrêt de travail	0,12 ***	0,12 ***
Cohorte de naissance X situation conjugale		
1957-1966 Mariée		0,85
1957-1966 En union libre		1,11
1947-1956 Mariée		0,67 **
1947-1956 En union libre		0,81
1937-1946 Mariée		0,55 **
1937-1946 En union libre		1,14
Cohorte de naissance X situation parentale		
1957-1966 Un enfant		1,19
1957-1966 Deux enfants ou plus		1,02
1947-1956 Un enfant		1,14
1947-1956 Deux enfants ou plus		1,58 **
1937-1946 Un enfant		1,30
1937-1946 Deux enfants ou plus		2,48 ***

Source : Statistique Canada, 2001, Enquête sociale générale sur la famille (cycle 15)

^a Les variables liées à la fréquentation scolaire et à la situation résidentielle ne sont pas présentées ici puisqu'elles n'ont pas ajouté de puissance statistique au présent modèle.

^b Les coefficients présentés dans le tableau représentent $\exp(\beta)$ dans l'équation de régression du modèle exponentiel constant par morceaux. Les seuils de signification sont les suivants: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

^c La catégorie de référence est inscrite entre parenthèses.

^d Aucune femme n'est retournée en emploi durant ce segment de temps puisque toutes les interruptions de travail recensées dans l'enquête devaient avoir une durée minimale de trois mois. Il est par conséquent naturel que le rapport de risque associé à ce segment de temps prenne une valeur nulle.

L'évolution dans les générations de l'effet de la situation conjugale et de la situation parentale

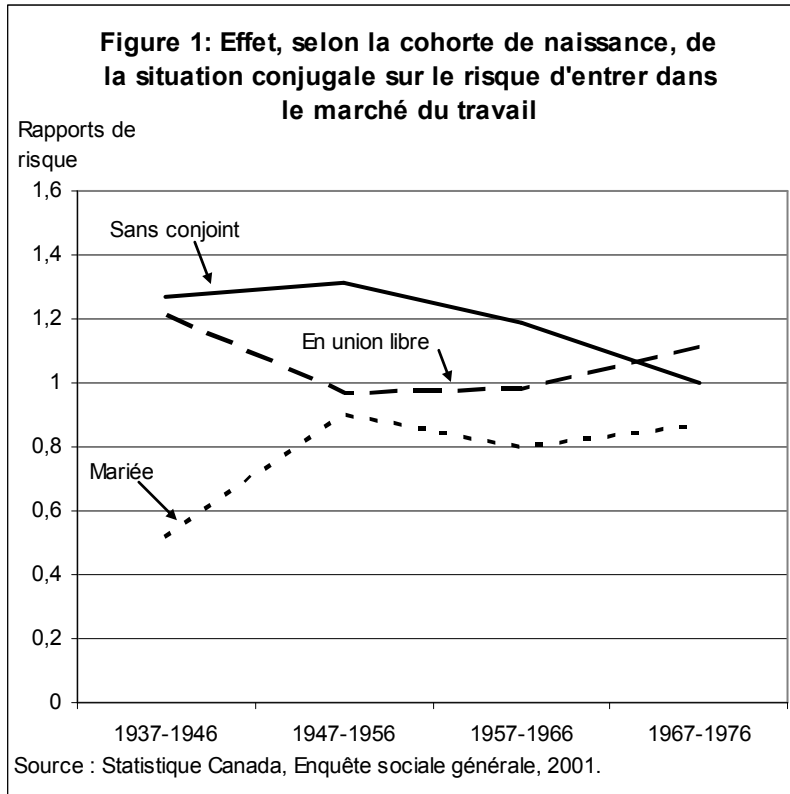
Pour savoir dans quelle mesure la dynamique des liens qui unissent le mariage et la maternité aux comportements d'emploi des femmes au long de leur vie a changé ou, à l'inverse, est demeurée stable au fil des générations, nous reprenons chacun des modèles précédents en y introduisant deux variables d'interaction. La première variable construite met en relation le groupe de générations et la situation conjugale, alors que la seconde met en relation la situation parentale et le groupe de générations. Les résultats de ces nouveaux modèles sont présentés aux tableaux 2, 3 et 4 (modèles 2).

Pour faciliter l'interprétation des résultats, nous avons choisi de présenter sous forme graphique l'effet variable au fil des générations de la situation conjugale et de la situation parentale des femmes. Le groupe de référence¹⁷, auquel sont comparés les autres groupes, est formé, selon le cas, des femmes sans conjoint ou sans enfant, nées entre 1967 et 1976.

Les entrées

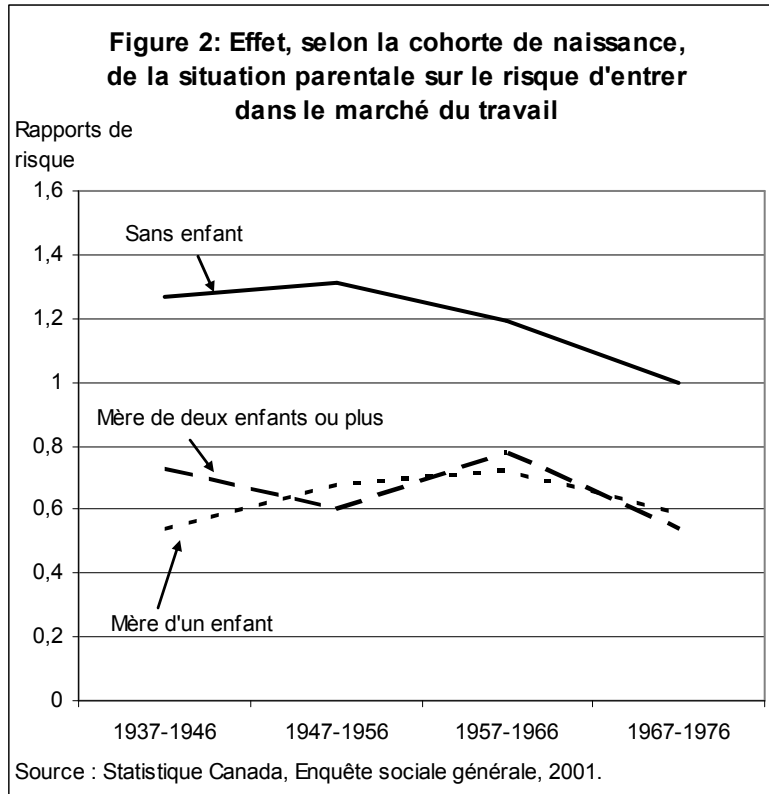
La figure 1 confirme en partie le résultat obtenu précédemment à partir du modèle initial du Tableau 2, à savoir que les femmes du plus jeune groupe de générations ont moins de chances d'entrer rapidement dans le marché du travail que les femmes des générations plus anciennes, mais seulement dans le cas des femmes sans conjoint. En effet, seules les femmes sans conjoint du plus jeune groupe de générations affichent un risque d'insertion dans le marché du travail plus faible que leurs consœurs des groupes de générations plus anciennes. Ainsi, bien que les femmes mariées soient toujours moins enclines à investir le marché du travail une première fois que les femmes sans conjoint, on remarque que l'écart diminue nettement au travers des cohortes. Parmi les femmes nées entre 1937 et 1946, celles qui sont mariées ont environ deux fois et demie moins de chances d'insérer le marché du travail que leurs consœurs sans conjoint, tandis que seulement un léger écart sépare les femmes mariées et les femmes sans conjoint au sein du plus jeune groupe de générations. Ceci nous porte à croire que les résultats observés pour l'ensemble des femmes mariées qui n'ont pas encore connu l'expérience du marché du travail semblent finalement s'appliquer seulement aux générations plus anciennes. Par opposition, les générations plus récentes de femmes semblent maintenant évoluer dans un contexte social, normatif et économique qui permet une insertion professionnelle initiale sans véritable distinction selon leur statut matrimonial.

¹⁷ Le rapport de risque prend la valeur de 1 pour la catégorie de référence.



Par ailleurs, on n’observe aucune différence significative au plan statistique dans la propension des femmes en union libre à entrer sur le marché du travail une première fois comparativement aux femmes sans conjoint, et ce quel que soit le groupe de générations. Il apparaît cependant important de nuancer ces résultats obtenus de l’analyse par groupes de générations. En effet, celle-ci est basée sur de faibles effectifs (voir le tableau 1 de l’Annexe) dans le cas des deux plus anciens groupes de générations de femmes, l’union libre ayant été pour elles un choix somme toute peu commun de vie à deux.

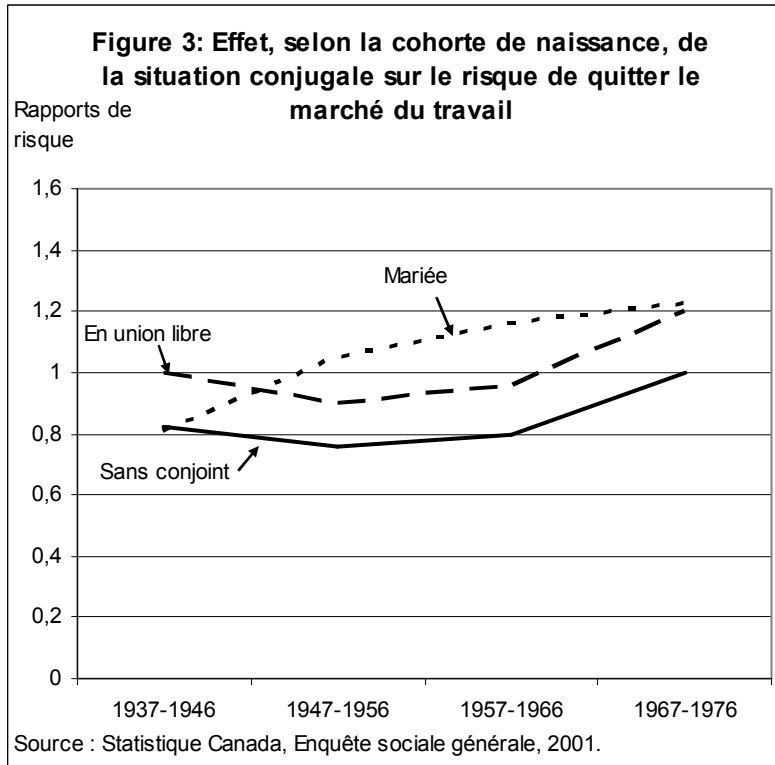
L’examen, à partir de la figure 2, de l’effet variable de la situation parentale au travers des générations nous permet de constater que la présence d’un ou plusieurs enfants a toujours constitué un sérieux frein à l’insertion professionnelle des femmes. Ainsi, on ne remarque pas de diminution nette de l’écart qui sépare les mères des femmes qui sont sans enfant. Ce résultat ne va pas dans le sens attendu. On aurait pu croire en effet que l’évolution des mentalités en regard de la combinaison des rôles de mère et de travailleuse, l’augmentation de l’offre de services de garde et la croissance de l’emploi à temps partiel se seraient traduits par une diminution de l’incompatibilité entre la prise en charge des responsabilités parentales et l’activité rémunérée pour cette catégorie spécifique de mères n’ayant jamais travaillé. Il pourrait plutôt s’agir ici d’un effet de sélection. En effet, les femmes ayant un enfant avant d’entrer sur le marché du travail présentent peut-être des caractéristiques particulières non mesurées ici, comme des attitudes plus traditionnelles en regard de la famille et du travail.



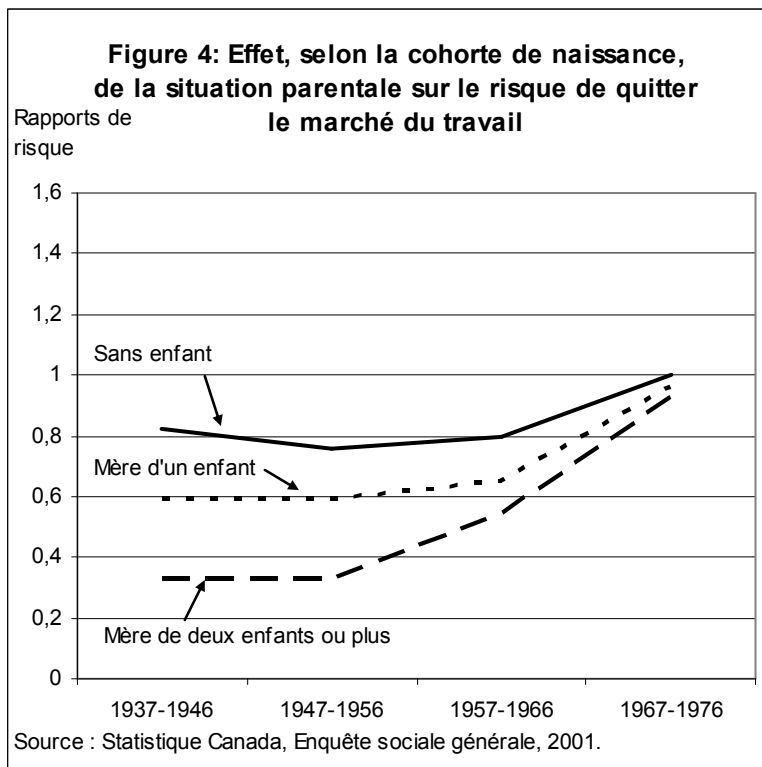
Les sorties

La figure 3 présente l'effet variable, selon la cohorte de naissance, de la situation conjugale sur la propension des femmes à quitter le marché du travail. Elle permet d'illustrer encore une fois la progression du risque d'interruption de travail auprès des femmes des générations plus récentes. À l'instar des résultats obtenus auparavant toutes générations confondues (tableau 3, modèle 1), on remarque une nette différence dans la propension des femmes mariées à interrompre un premier emploi par rapport à celles sans conjoint, sauf parmi les femmes des cohortes plus anciennes (nées entre 1937 et 1946). Ces résultats semblent montrer que l'argument de la spécialisation et de la complémentarité du travail au sein du mariage prévaut encore pour cette étape du parcours professionnel, contrairement à ce que l'on a pu observer dans le cas de l'entrée initiale dans le marché du travail.

Quant à l'effet de l'union libre sur le risque d'interruption d'emploi, les évolutions observées en fonction du groupe de générations sont très semblables à ce que l'on a observé toutes générations confondues (tableau 3, modèle 1). En effet, les femmes en union libre sont toujours plus susceptibles d'avoir quitté plus rapidement le marché du travail que les femmes sans conjoint. Toutefois, ces résultats ne s'avèrent pas significatifs au plan statistique.

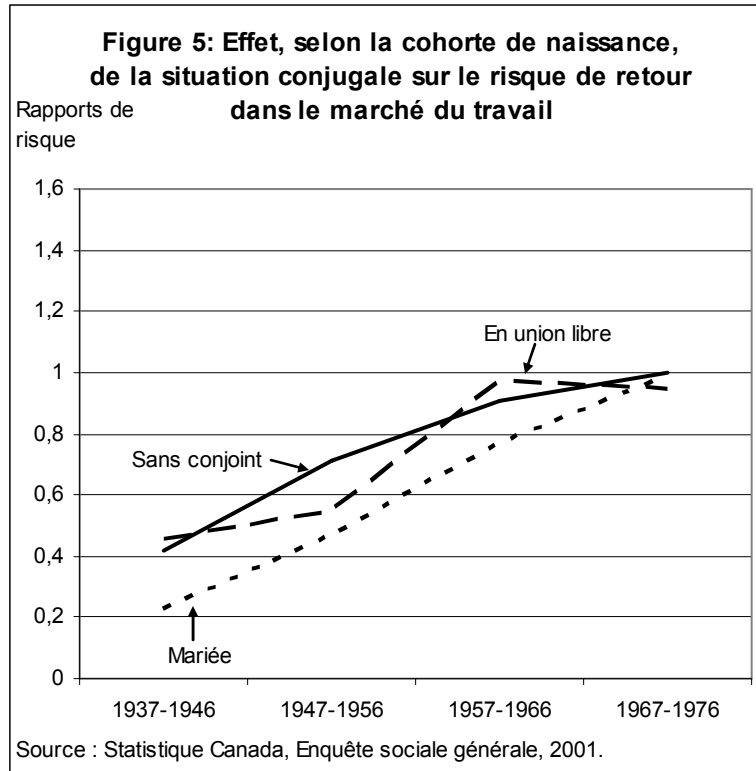


L'examen, à partir de la figure 4, de l'effet variable de la situation parentale au travers des générations nous permet de constater par ailleurs une progression commune, soit une augmentation au fil du temps du risque d'arrêt de travail parmi les femmes qui avaient débuté un premier emploi. On note toutefois une nette diminution à travers les générations de l'écart qui sépare les mères (et ce quel que soit le nombre des enfants présents à la maison) des femmes sans enfant. Ainsi, parmi le groupe de générations le plus ancien (femmes nées entre 1937 et 1946), les mères d'un enfant ont près de la moitié moins de chances de quitter le marché du travail comparativement à leurs consœurs sans enfant; celles qui ont deux enfants ou plus ont quant à elles deux fois et demie moins de chances de le faire. L'écart se rétrécit nettement chez les groupes de générations de femmes suivants jusqu'à presque disparaître au sein du groupe de générations le plus jeune. Il apparaît tentant de lier, du moins en partie, cette profonde modification au développement progressif des programmes de congés de maternité protégés et payés au cours des dernières décennies; ces derniers ont sans doute permis à un plus grand nombre de mères au fil des générations de s'arrêter pour une période d'au moins trois mois sans être trop durement pénalisées aux plans financier et professionnel.



Les réinsertions

Les figures 5 et 6 présentent les effets variables, selon la cohorte de naissance, de la situation conjugale et de la situation parentale sur la propension des femmes à réintégrer le marché du travail après une première interruption. On remarque tout d'abord dans la figure 5 que l'effet de la situation conjugale varie de façon assez régulière avec le temps chez les femmes : celles qui sont mariées sont toujours moins susceptibles de réinsérer le marché du travail comparativement aux femmes sans conjoint. Toutefois, le retour dans l'emploi a été nettement plus impopulaire auprès des femmes mariées des plus anciennes générations. Chez les femmes nées entre 1937 et 1946, le risque de réintégrer rapidement le marché du travail pour celles qui sont mariées est presque deux fois moins élevé que celui des femmes sans conjoint. La différence entre les femmes mariées et sans conjoint s'affaiblit progressivement pour les groupes de générations de femmes nées entre 1947 et 1956 et entre 1957 et 1966. Elle disparaît chez les femmes nées entre 1967 et 1976, dans la mesure où le rapport de risque des femmes mariées (0,99) est presque identique à celui de la catégorie de référence. Notre analyse semble confirmer encore ici le rôle très important du mariage dans le comportement professionnel des femmes au sein des plus anciennes générations.

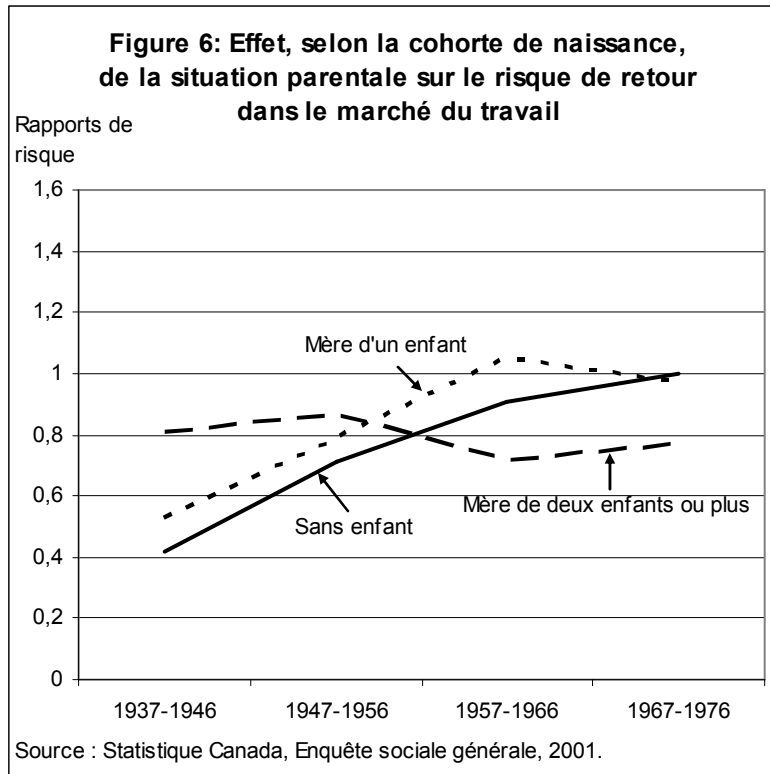


Par ailleurs, on n'observe aucune différence significative au plan statistique dans la propension à retourner sur le marché du travail des femmes en union libre comparativement aux femmes sans conjoint. De la même manière que nous l'avons fait pour l'analyse de la première insertion en emploi, il apparaît ici important de nuancer ces résultats car ils sont basés pour ce qui est des groupes de générations plus anciens sur de faibles effectifs de femmes dans ce type d'union exposées au risque de réinsérer le marché du travail (voir le tableau 1 de l'Annexe).

Enfin, les effets associés à la situation parentale se présentent sous un visage différent lorsqu'on les examine séparément pour chacun des groupes de générations de femmes. Pour ce qui est des mères d'un seul enfant, on n'observe aucune différence significative au plan statistique dans le risque de réinsérer le marché du travail de ce groupe comparativement aux femmes sans enfant, et ce quel que soit le groupe de générations examiné. La situation est tout autre dans le cas des mères de deux enfants ou plus. Dans les générations nées entre 1937 et 1946, ces dernières ont plus de chances de réintégrer le marché du travail que leurs consœurs sans enfant ou avec un seul enfant. À partir du groupe de générations 1957-1966, la relation s'inverse, et ce sont dorénavant les femmes ayant deux enfants ou plus qui sont les moins enclines à retourner rapidement dans le marché du travail.

Les résultats observés à propos des mères de deux enfants ou plus mènent selon nous à deux interprétations. D'une part, dans les générations plus anciennes, un arrêt de travail alors exempt de revenus de remplacement a pu constituer une perte d'argent trop importante dans les familles de plusieurs enfants pour durer très longtemps. D'autre part, parmi les plus jeunes générations de mères, le développement du programme de congé de maternité protégé et payé a peut-être permis à une fraction de plus en plus importante de femmes de bénéficier d'un revenu de remplacement

et de ne plus craindre de ne pas retrouver l'emploi interrompu pour des raisons associées à la maternité. Il a sans doute libéré les mères pour un temps plus long qu'avant de la contrainte du travail pour subvenir aux besoins de fonctionnement d'une famille plus nombreuse.



Conclusion

Notre objectif était d'approfondir les connaissances sur la dynamique de la participation des femmes au marché du travail en fonction de la vie familiale, et de son évolution au fil des générations. Nous avons à cet égard examiné les liens qui unissent le mariage et la maternité aux comportements d'insertion, d'interruption et de réinsertion dans l'emploi des Canadiennes nées ou ayant vécu au cours de la deuxième moitié du vingtième siècle en utilisant les données rétrospectives de l'Enquête sociale générale de 2001. Que révèlent principalement les résultats de nos analyses? D'une part, l'examen, toutes générations confondues, de l'effet du mariage sur la dynamique de la participation des femmes au marché du travail nous a permis de produire des résultats appuyant à première vue la notion de spécialisation et de complémentarité du travail entre les époux au sein du mariage. En effet, le mariage tend à diminuer le risque pour les femmes d'entrer ou de réinsérer rapidement le marché du travail, ainsi qu'à augmenter le risque d'en sortir rapidement.

Toutefois, l'analyse séparée de l'influence du mariage dans chacune des générations montre empiriquement que ces arguments sont de moins en moins valides. En effet, nous avons observé une nette augmentation au fil des générations de la propension des femmes mariées à entrer et à retourner rapidement dans le marché du travail comparativement aux femmes sans conjoint. À un point tel, qu'au sein des plus jeunes générations, aucune différence significative n'est observée dans les comportements d'insertion et de réinsertion dans l'emploi des femmes mariées comparativement aux femmes sans conjoint. On ne peut cependant prétendre que l'argument de spécialisation et de complémentarité ne prévaut plus du tout au sein des jeunes générations de femmes, puisque le mariage est encore susceptible d'accélérer le rythme d'interruption de l'activité professionnelle.

D'autre part, nos résultats ont montré que l'effet de la maternité sur les principales étapes du déroulement de la vie professionnelle des femmes est loin d'être stable au fil des générations. Seul le rythme d'insertion professionnelle des femmes apparaît être constamment dicté par la présence d'enfants, et ce quel que soit leur nombre. Nous n'avons en effet observé à cet égard aucune diminution au fil des générations de l'écart qui sépare les mères des femmes sans enfant. La conciliation de l'activité professionnelle et de la maternité pour cette catégorie particulière de femmes ne semble pas avoir été favorisée par l'évolution des mentalités en regard de la combinaison des rôles de mère et de travailleuse, de même que par l'augmentation de l'offre de services de garde et d'emplois à temps partiel, entre autres. Par ailleurs, un effet de sélection peut aussi être envisagé dans ce cas. On pourrait ainsi croire que les femmes qui ont un ou plusieurs enfants avant d'entrer une première fois dans le marché du travail ont des particularités non mesurées dans le cadre de la présente étude, telles que des attitudes plus traditionnelles face à la compatibilité de la prise en charge des enfants et de l'activité professionnelle.

Pour ce qui des risques d'arrêt de travail chez les femmes ayant occupé un premier emploi, on note plutôt une diminution progressive au travers des générations de l'écart qui sépare les mères – et ce quel que soit le nombre de leurs enfants présents à la maison – des femmes sans enfant. Les effets de la situation parentale sur le risque de réinsertion dans l'emploi se présentent également sous un autre jour lorsque nous les examinons séparément pour chacun des groupes de générations de femmes. Le résultat le plus marquant s'observe auprès des mères d'au moins deux enfants pour lesquelles on observe un renversement de situation entre les plus anciennes et les

plus jeunes générations. Ainsi, le fait d'avoir au moins deux enfants exerce un impact positif sur le risque de retour en emploi chez les mères des plus anciennes générations comparativement à leurs consœurs sans enfant, alors que l'on observe un impact négatif auprès des plus jeunes générations. Il apparaît plausible de mettre en parallèle ces profondes modifications dans les comportements de sortie et de retour dans l'emploi des mères avec le développement progressif au Canada de programmes de congé de maternité protégés et payés. À l'évidence, ces derniers ont offert à davantage de mères la possibilité de rester à la maison pour une période toujours plus longue, sans que leur soient causés de préjudices financiers et professionnels trop importants.

Par ailleurs, nos analyses ne sont pas sans limites, et l'une d'elles tient aux données utilisées. Comme l'Enquête sociale générale ne permet pas de suivre l'évolution ni du niveau ni des sources de revenu des individus dans le temps, il nous est impossible de vérifier dans quelle mesure la propension des mères à sortir plus rapidement du marché du travail pour une période d'au moins trois mois et à y retourner plus lentement au fil des générations traduit effectivement un accroissement de leur accès à un revenu de remplacement tiré des congés de maternité mis en œuvre et bonifiés au cours des ans. À cet effet, plusieurs études réalisées en Europe ont montré que les femmes qui recevaient des prestations de maternité demeuraient plus longtemps hors du marché du travail après la naissance d'un enfant ou, dit autrement, retournaient moins rapidement au travail que celles qui n'en recevaient pas (pour une revue, voir Ronsen et Sundstrom, 2002).

De même, la cueillette d'informations relatives aux trajectoires professionnelles des conjoints des répondantes de l'ESG fait défaut. Si l'on espère mieux comprendre l'évolution du déroulement de la vie professionnelle des femmes en fonction de leur vie familiale, il s'avère primordial de dépasser la perspective individuelle en mettant l'accent, s'il y a lieu, sur la dynamique des interrelations entre les conjoints tout au long de leur parcours de vie. Un certain nombre d'études ont examiné l'influence que peuvent avoir les interactions au sein de la famille sur le comportement professionnel de ses membres ; elles ont notamment montré que les individus vivant en union n'agissent pas de façon isolée et que les couples établissent plutôt une stratégie commune de participation au marché du travail (Bernasco, 1998 ; Blossfeld et Drobnic, 2001 ; Martel, Laplante et Bernard, 2005).

D'autres recherches devront également être menées en regard notamment des relations qui unissent la maternité et l'activité professionnelle des femmes au fil de leur vie. Qu'arrive-il, par exemple, aux mères au fur et à mesure que leurs enfants avancent en âge? Enfin, il faudrait également prendre en considération dans les analyses longitudinales les dimensions nouvelles de l'organisation du travail que constituent l'emploi à temps partiel et le travail autonome, et vérifier dans quels contextes familiaux particuliers elles s'inscrivent.

Bibliographie

- Beaujot, R. (2000) *Earning and caring in Canadian families*. Peterborough: Broadview Press. 416p.
- Becker, G. S. (1981) *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. 288p.
- Bernasco, W. et al. (1998) Coupled careers : Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*. 14(1):15-31.
- Bernhardt, E. (1993) Fertility and Employment. *European sociological review*. 9 :25-42.
- Brewster, K. et R. Rindfuss (2000) Fertility and Women's employment in industrialized nations. *Annual review of Sociology*. 26 :271-296.
- Blossfeld, H.-P. et S. Drobnic (éd.) (2001) *Careers of couples in contemporary societies: from male breadwinner to dual earner families*. Oxford: Oxford University Press. 396 p.
- Blossfeld, H.-P. et G. Rohwer (2002) *Techniques of event history modeling: new approaches to causal analysis*. Mahwah (New-Jersey): Lawrence Erlbaum Associates. 310 p.
- Cleves, M., W. Gould et R. Giuterrez (2004) *An Introduction to Survival Analysis Using Stata, Revised Edition*, College Station (Texas): Stata Press. 308p.
- Comité sénatorial permanent des banques et du commerce (2006) *La bombe à retardement démographique: atténuer les effets des changements démographiques au Canada*. Ottawa: Direction des comités du Sénat. 59p.
- Cook, C. et R. Beaujot (1996) Labor force interruptions : the influence of marital status and presence of young children. *Canadian journal of sociology*. 21(1): 25-41.
- Desai S. et L. Waite (1991). Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review*. 56(4):551-566.
- Fortin, M. (2007) *Comment le soutien financier de la famille et celui du gouvernement aident les travailleurs canadiens à échapper à la pauvreté*. Ottawa : Ressources humaines et développement social du Canada. 87p.
- Goldscheider, F. et L. Waite (1991) *New Families, No Families? The transformation of the American home*. Berkeley: University of California Press. 303p.
- Grimm, M. et N. Bonneuil (2001) Labour market participation of French women over the life-cycle, 1935-1990. *European journal of population*. 17:235-260.
- Hakim, C. (2002) Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*. 29 : 428-459.
- Hall, D. (2002) Risk society and the second demographic transition. *Canadian Studies in Population*. 29(2): 173-193.
- Hantrais, L. et M.-T. Letablier (1996) *Familles, travail et politiques familiales en Europe*. Cahiers du Centre d'études de l'emploi. no 35. 199p.

- Joesch, J.M. (1997): Paid leave and the timing of women's employment before and after childbirth. *Journal of Marriage and the Family*. 59:1008-1021.
- Kempeneers, M. (1992) *Le travail au féminin : analyse démographique de la discontinuité professionnelle des femmes au Canada*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal. 216p.
- Laplante, B. et J.-F. Godin (2003) La population active au xx^e siècle : caractéristiques et perspectives. Dans V. Piché et C. Le Bourdais (éd.) *La démographie québécoise : Enjeux de xxi^e siècle*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal. p.193-225.
- Le Bourdais, C. (1989) L'impact des transformations familiales sur l'activité professionnelle des femmes au Canada. *Revue suisse de sociologie*. 15(1) : 57-74.
- Le Bourdais, C. et A. Sauriol (1998) *La part des pères dans la division du travail domestique au sein des familles canadiennes*. Montréal : INRS-Urbanisation. Série Études et documents. 55p.
- Le Goff, J.-M. et al. (2005) *Maternité et parcours de vie. L'enfant a-t-il toujours une place dans les projets des femmes en Suisse?* Berne : Lang. 348p.
- Leibowitz, A. et J. Klerman (1995) Explaining Changes in Married Mothers' Employment over Time. *Demography*. 32(3): 365-378.
- Lesthaeghe, R. et G. Moors (1995) Living arrangements, socio-economic position and values among young adults : A pattern description for Belgium, France, The Netherlands, and West-Germany, 1990. Dans Van den Brekel, Hans et Deven, Fred (éd.) *Population and Family in the low countries 1994, Selected current issues*. Dordrecht, Boston, London: Kluwer Academic Publishers. p.1-56.
- Li, P. et D. Currie (1992) Gender differences in work interruptions as unequal effects of marriage and childrearing: Findings from a Canadian National Survey. *Journal of Comparative Family Studies*. 23(2):217-229.
- Little, R. et D. Rubin (2002) *Statistical analysis with missing data*. New-York: John Wiley. 381p.
- Marshall K. (2003) L'avantage du congé parental prolongé. *L'emploi et le revenu en perspective*. Statistique Canada, no cat. 75-001-XP. 15(2):16.
- Martel, É., B. Laplante et P. Bernard (2005) Chômage et stratégies des familles : les effets mitigés du passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi. *Recherches sociographiques*. 46(2): 245-280.
- Oppenheimer, V. K. (1994) Women's Rising Employment and the Future of the Family in Industrial Society. *Population and Development Review*. 20(2):293-342.
- Ostry, S. et M. A. Zaidi (1979) *Labour Economics in Canada : Third Edition*. Toronto: The Macmillan Company of Canada, 418p.
- Pacaut, P., C. Le Bourdais et P.-M. Huot (2006) Changements dans la dynamique de la participation des hommes et des femmes au marché du travail au Canada. *Cahiers québécois de démographie*. 35(1) : 51-82.
- Parent, D. (1996) Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain. *L'Actualité économique*, 72(3) :315-356.

Phipps, S. (2006) Working for Working Parents: The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada. *IRPP Choices*. Vol. 12, n° 2, mai. Institut de recherche en politiques publiques. 40 p.

Ronsen, M., et M. Sundstrom (2002) Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden. *Revue européenne de démographie*. 18:121-152.

Statistique Canada (2003) *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*. Ottawa: Statistique Canada. catalogue 71-584-MIF, 84p.

Tremblay, D.-G. (2004) *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 355p

Wanner, R. (1999) Expansion and ascription: Trends in educational opportunity in Canada. *Canadian review of sociology and anthropology*.36(3):409-442.

Zhang, J. et R. Beaujot (1998) Family attributes in the return to full-time and part-time employment. *Canadian studies in Population*. 25(1):29-44.

ANNEXE

Annexe 1 : Proportion (en %) et effectifs (entre parenthèses)^a de femmes entrées, sorties et réinsérées dans le marché du travail selon leur situation conjugale^b, par groupe de générations

	Groupe de générations			
	1937-1946	1947-1956	1957-1966	1967-1976
<u>Entrées</u>				
Mariée	20,1 (264)	18,9 (370)	12,3 (294)	7,3 (146)
<i>Sans conjoint</i>	79,5 (1046)	78,6 (1537)	81,4 (1953)	81,3 (1620)
En union libre	0,4 (5)	2,5 (48)	6,3 (151)	11,4 (226)
<u>Sorties</u>				
Mariée	64,3 (590)	63,6 (892)	57,2 (966)	39,9 (452)
<i>Sans conjoint</i>	33,1 (304)	29,8 (419)	28,8 (487)	37,5 (424)
En union libre	2,6 (24)	6,6 (92)	14,0 (237)	22,6 (256)
<u>Réinsertions</u>				
Mariée	79,6 (568)	70,7 (831)	61,4 (880)	45,0 (402)
<i>Sans conjoint</i>	17,7 (126)	22,8 (268)	25,1 (360)	34,0 (304)
En union libre	2,7 (19)	6,5 (76)	13,5 (193)	21,0 (188)

^a Les proportions sont calculées avec la pondération, mais les effectifs présentés sont les effectifs réels.

^b Mesurés durant la dernière période avant la survenue de l'événement, autrement dit 0,1 année avant l'entrée sur le marché du travail.

Annexe 2 : Proportion (en %) et effectifs (entre parenthèses)^a de femmes entrées, sorties et réinsérées dans le marché du travail selon leur situation parentale^b, par groupe de générations

	Groupe de générations			
	1937-1946	1947-1956	1957-1966	1967-1976
<u>Entrées</u>				
<i>Sans Enfant</i>	80,8 (1062)	83,8 (1639)	87,5 (2097)	89,8 (1788)
Un enfant	5,6 (73)	6,6 (129)	6,1 (147)	6,1 (122)
Deux enfants ou plus	13,6 (180)	9,6 (187)	6,4 (154)	4,1 (82)
<u>Sorties</u>				
<i>Sans Enfant</i>	68,0 (624)	70,6 (990)	74,4 (1257)	77,9 (882)
Un enfant	17,8 (164)	18,2 (256)	16,0 (270)	14,9 (169)
Deux enfants ou plus	14,2 (130)	11,2 (157)	9,6 (163)	7,2 (81)
<u>Réinsertions</u>				
<i>Sans Enfant</i>	19,5 (139)	29,0 (341)	29,0 (415)	38,1 (341)
Un enfant	27,6 (197)	36,0 (423)	47,7 (684)	46,4 (415)
Deux enfants ou plus	52,9 (377)	35,0 (411)	23,3 (334)	15,5 (138)

^a Les proportions sont calculées avec la pondération, mais les effectifs présentés sont les effectifs réels.

^b Mesurés durant la dernière période avant la survenue de l'événement, autrement dit 0,1 année avant l'entrée sur le marché du travail.