

Économie

LE POINT

2 mars 2026

La pénalité attribuable à la maternité en recul, mais le travail est loin d'être terminé

Par Katherine Judge katherine.judge@cibc.com

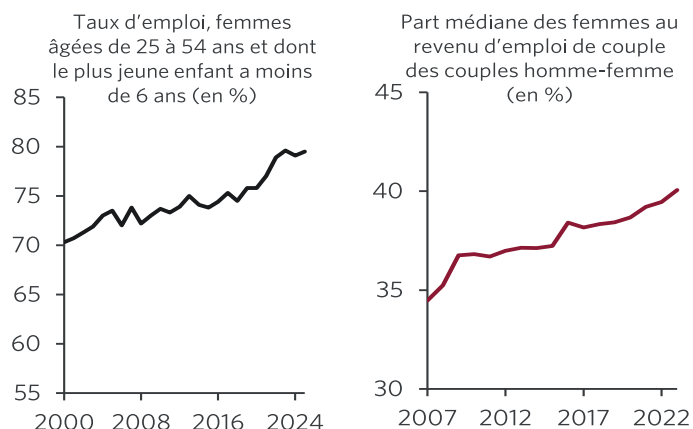
Comme les femmes représentent une part importante de la population active, tirer pleinement parti de leur potentiel constitue un enjeu majeur pour l'économie canadienne. Alors que nous soulignons la Journée internationale des femmes cette année, il est encourageant de constater certains signes d'amélioration. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour combler un écart bien connu, soit la pénalité attribuable à la maternité, qui se traduit par des revenus plus faibles pour les femmes ayant des enfants comparativement à celles qui n'en ont pas.

Les progrès observés jusqu'à présent sont liés à l'expansion des garderies subventionnées, qui a entraîné une hausse de la participation au marché du travail chez les femmes dont le plus jeune enfant a moins de six ans (Graphique 1, à gauche). Cette évolution contribue à réduire le nombre d'années passées hors du marché du travail, une interruption qui peut priver les mères de possibilités d'avancement et d'années d'expérience précieuses. En parallèle, les femmes représentent une part croissante du revenu familial, leur contribution médiane atteignant 40 % dans les couples hétérosexuels (Graphique 1, à droite).

Cependant, un examen plus approfondi montre que la pénalité attribuable à la maternité demeure bien présente. Les femmes dont le plus jeune enfant a moins de six ans affichent toujours un écart de participation de 9 points de pourcentage par rapport aux femmes sans enfant de moins de 18 ans (Graphique 2, à gauche), même si cet écart s'est resserré depuis les 12 points observés en 2019. Ce retard se reflète aussi dans la part du revenu familial, les femmes ayant des enfants contribuant moins que celles qui n'en ont pas (Graphique 2, à droite).

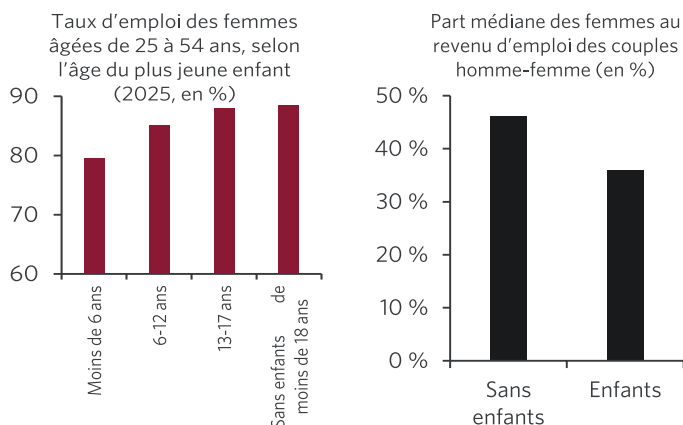
Les femmes subissent généralement une baisse importante de leurs revenus au moment du congé de maternité, et dix ans après la naissance du premier enfant, l'écart demeure malgré un certain rétrécissement. Les données les plus récentes du recensement semblent indiquer qu'au Canada, la pénalité moyenne attribuable à la maternité atteint 18 % pour les femmes ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans, et 9 % pour

Graphique 1: Augmentation de la participation des femmes ayant de jeunes enfants (à gauche); contribution accrue des femmes aux revenus familiaux (à droite)



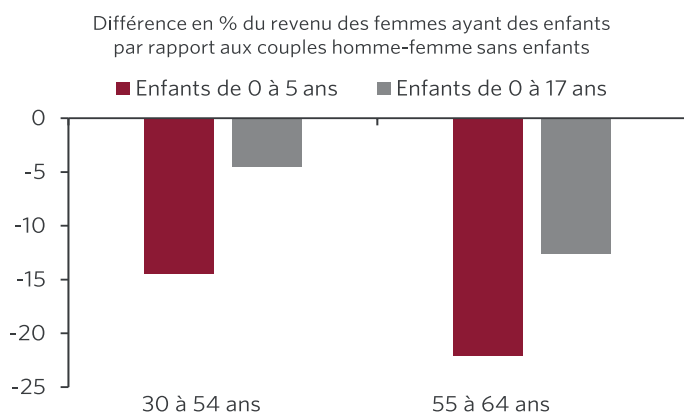
Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

Graphique 2: Déficit de participation des femmes ayant de jeunes enfants (à gauche); se traduit par une part de revenus plus faible pour les couples hétérosexuels (à droite)



Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

Graphique 3: Les femmes qui ont des enfants ont tendance à gagner moins que les femmes comparables qui n'en ont pas



Source: Recensement de 2021, Banque CIBC

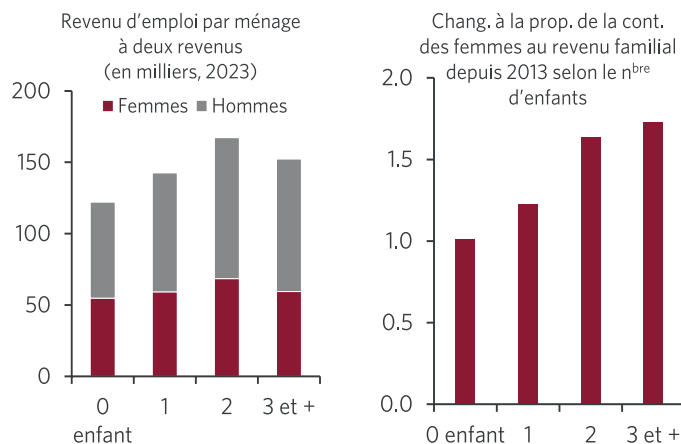
celles dont les enfants ont entre 0 et 17 ans (Graphique 3). Ces estimations demeurent prudentes, car de nombreuses études montrent que, même après avoir tenu compte d'autres facteurs déterminants du revenu, les écarts de rémunération au détriment des mères sont souvent encore plus marqués.

Des études de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) indiquent qu'au Canada, après avoir tenu compte des différences liées notamment au niveau d'éducation et au type d'emploi, la pénalité attribuable à la maternité atteint 34 % à long terme, après une chute immédiate de 49 % des revenus l'année de la naissance du premier enfant¹. Les pénalités salariales à long terme sont définies comme la pénalité moyenne observée entre 5 et 10 ans après la naissance du premier enfant. D'autres études montrent que ces pénalités varient de 21 % à plus de 60 %² dans d'autres économies avancées.

Dans les pays qui ont des politiques généreuses en matière de congé parental, comme la Suède et le Danemark, les pénalités à long terme sont réduites et estimées respectivement à 26 % et 21 %. À l'inverse, dans les pays où les politiques en matière de garderie et de congé parental sont moins généreuses, notamment au Royaume-Uni et aux États-Unis, l'écart est respectivement de 44 % et 31 %. Cela indique également que la pénalité ne dépend pas uniquement de la décision de retourner au travail, mais aussi du nombre d'heures travaillées et du niveau de salaire au retour.

Passer du temps avec ses enfants est une composante importante de la parentalité. Cependant, ces responsabilités — et leurs effets sur les salaires de carrière — sont loin d'être réparties également dans les couples hétérosexuels. Avant d'avoir des enfants, la trajectoire salariale des femmes suit généralement celle des hommes. En revanche, les revenus des

Graphique 4: La répartition des revenus familiaux est plus équitable pour les couples sans enfants (à gauche), mais les femmes ayant des enfants contribuent de plus en plus (à droite)



Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

hommes sont généralement peu touchés par les naissances, et peuvent même augmenter dans certains cas, notamment parce qu'ils ont tendance à travailler davantage d'heures après l'arrivée d'un enfant. Cette dynamique peut pousser les mères à choisir des emplois qui exigent moins d'heures de travail contraignantes.

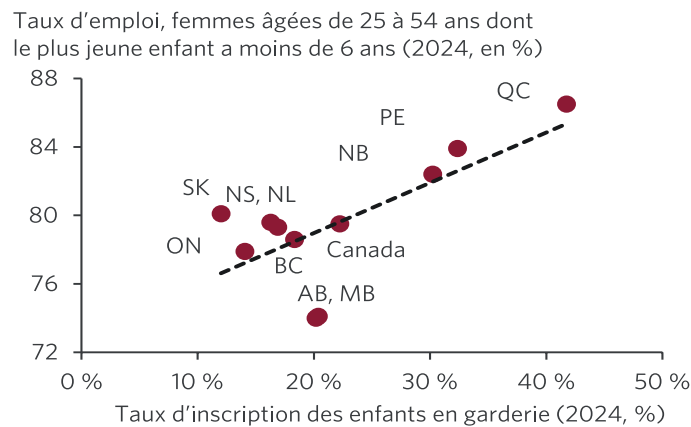
L'analyse des déclarations de revenus de 2023 apporte un éclairage supplémentaire sur la pénalité attribuable à la maternité au Canada. Dans les couples hétérosexuels à deux revenus ayant des enfants, les femmes contribuent environ 40 % du revenu d'emploi familial, comparativement à près de 45 % dans les couples sans enfants (Graphique 4, à gauche). Toutefois, la contribution des femmes ayant des enfants a nettement augmenté au cours de la dernière décennie, en particulier chez celles ayant deux enfants ou plus (Graphique 4, à droite). Les études de l'UQAM montrent par ailleurs que la pénalité attribuable à la maternité augmente avec le nombre d'enfants : à long terme, elle est presque inexistante lorsque l'enfant unique atteint l'âge de 10 ans, mais elle atteint 37 % pour les mères de deux enfants et 47 % pour celles ayant trois enfants ou plus. Malgré cela, la hausse de la contribution des femmes au revenu familial laisse entrevoir une possible réduction de ces écarts.

Le Québec a commencé à élargir l'accès aux garderies subventionnées à la fin des années 90. Les résultats de l'étude de l'UQAM montrent que la pénalité salariale à long terme des mères québécoises a été considérablement réduite après la mise en place de ces politiques. Avant l'expansion des garderies subventionnées, les pénalités salariales à long terme s'élevaient à 40 %, mais elles ont fortement diminué après la mise en place de ces politiques, pour atteindre 23 %. Les taux d'inscription en garderie indiquent toutefois que plusieurs autres provinces disposent encore d'une marge de progression importante pour rejoindre les niveaux observés au Québec, ce qui pourrait contribuer à réduire la pénalité attribuable

¹ Connolly, M., Fontaine, M. M., & Haec, C. (2023), Child Penalties in Canada, Canadian Public Policy, 49(4), 399-420.

² https://www.henrikkleven.com/view/research/published/klevenetal_aea-pp_2019.pdf

Graphique 5: Marge de progression pour les taux d'inscription en garderie et les taux de participation des femmes

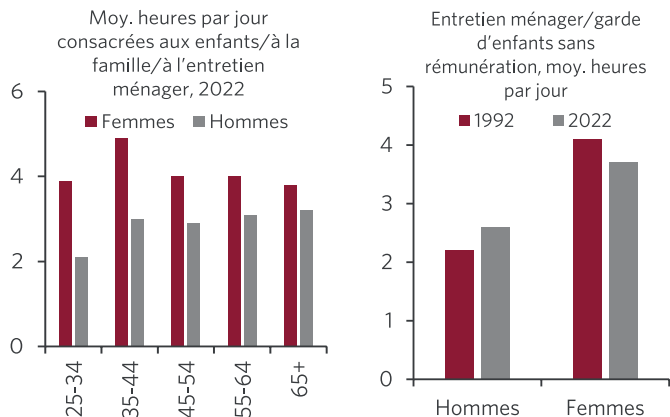


Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

à la maternité ailleurs au pays dans les décennies à venir (Graphique 5).

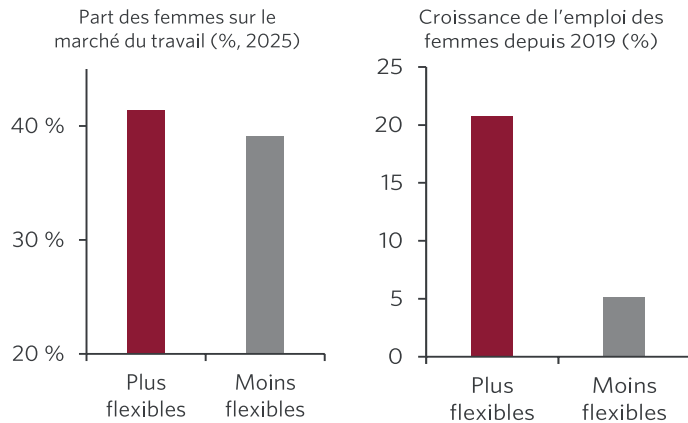
Une autre raison pour laquelle les femmes ayant des enfants n'ont pas réussi à combler leur retard sur le marché du travail est probablement liée aux normes sociétales concernant la charge que représentent les tâches ménagères et la garde des enfants non rémunérées. Comme il a été mentionné plus haut, les hommes ayant des enfants ont souvent tendance à augmenter leurs heures de travail, ce qui laisse davantage de responsabilités familiales à leur conjointe. Chez les 25 à 44 ans, les femmes consacrent en moyenne environ deux heures de plus par jour que les hommes à ces tâches (Graphique 6, à gauche). Si l'on remonte trente ans en arrière (Graphique 6, à droite), l'écart global entre les groupes d'âge a presque été réduit de moitié, mais les femmes continuent d'assumer une plus grande part de ces tâches non rémunérées que les hommes, ce qui empiète sur le temps qu'elles pourraient consacrer à un travail rémunéré et réduit leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Graphique 6: Les femmes continuent d'assumer davantage de tâches ménagères et de tâches liées à la garde des enfants non rémunérées (à gauche), mais cette situation a légèrement évolué en l'espace d'une génération (à droite)



Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

Graphique 7: Les femmes représentent une part légèrement plus importante de l'emploi dans les secteurs plus flexibles (à gauche) où la croissance de l'emploi féminin s'est concentrée (à gauche)



Source: Statistique Canada, Banque CIBC.

Remarque: Hors santé.

Comme il a été mentionné précédemment, la pénalité attribuable à la maternité ne dépend pas uniquement de la décision de retourner au travail, mais aussi du nombre d'heures travaillées et du niveau de rémunération. Selon des études de premier plan, les mères semblent prêtes à accepter un salaire moins élevé en échange de meilleures conditions de travail, notamment dans des entreprises où les horaires sont moins contraignants et qui sont plus accommodantes en matière d'interruptions de carrière, ce qui se traduit par des emplois moins bien rémunérés³.

Bien que les données ne permettent pas de distinguer l'emploi dans les secteurs flexibles entre femmes avec ou sans enfants, on observe que les femmes sont légèrement plus représentées dans les secteurs offrant davantage de flexibilité, définis comme ceux où au moins 35 % des employés disposent d'horaires adaptables (Graphique 7, à gauche). De plus, depuis 2019, la croissance de l'emploi féminin s'est fortement concentrée dans ces secteurs plus flexibles (Graphique 7, à droite).

Les données sont claires : une participation accrue des mères au marché du travail à mesure que les enfants grandissent contribue à réduire la pénalité attribuable à la maternité. Toutefois, celle-ci persiste pour plusieurs raisons. Les effets positifs des garderies subventionnées ne se reflètent pas encore pleinement dans les taux d'inscription, ce qui se traduit par des années d'expérience professionnelle perdues. Par ailleurs, le poids des responsabilités familiales non rémunérées demeure encore largement assumé par les femmes, ce qui peut les orienter vers des emplois moins bien rémunérés, mais offrant davantage de flexibilité.

Élever des enfants prend du temps, et cet investissement a ses avantages. Toutefois, une répartition plus équilibrée de ce temps au sein des couples hétérosexuels et un accès plus abordable aux garderies pourraient contribuer à réduire l'incidence de la parentalité sur l'activité économique et la progression professionnelle des femmes.

³ https://goldin.scholars.harvard.edu/sites/g/files/omnuum5966/files/jedc_goldinkerolivetti.pdf

Contacts:

Avery Shenfeld
avery.shenfeld@cibc.com

Benjamin Tal
benjamin.tal@cibc.com

Andrew Grantham
andrew.grantham@cibc.com

Katherine Judge
katherine.judge@cibc.com

CIBC Capital Markets
PO Box 500
161 Bay Street, Brookfield Place
Toronto, Canada, M5J 2S8
[Bloomberg @ CIBC](#)

economics.cibccm.com

CIBC Capital Markets is a trademark brand name under which Canadian Imperial Bank of Commerce ("CIBC"), its subsidiaries and affiliates (including, without limitation, CIBC World Markets Inc., CIBC World Markets Corp. and CIBC Capital Markets (Europe) S.A.) provide different products and services to our customers around the world. Products and/or services offered by CIBC include corporate lending services, foreign exchange, money market instruments, structured notes, interest rate products and OTC derivatives. CIBC's Foreign Exchange Disclosure Statement relating to guidelines contained in the FX Global Code can be found at www.cibccm.com/fxdisclosure. Other products and services, such as exchange-traded equity and equity options, fixed income securities and futures execution of Canadian securities, are offered through directly or indirectly held subsidiaries of CIBC as indicated below.

Distribution

This report is written by the economics team at CIBC Capital Markets and is not the product of a CIBC Capital Markets research department. This report is issued and approved for distribution: (a) in Canada, by CIBC World Markets Inc., a member of the Canadian Investment Regulatory Organization, the Toronto Stock Exchange, the TSX Venture Exchange and a Member of the Canadian Investor Protection Fund; and (b) in the United States, by either: (i) CIBC World Markets Inc. for distribution only to U.S. Major Institutional Investors ("MII") (as such term is defined in SEC Rule 15a-6) or (ii) CIBC World Markets Corp., a member of the Financial Industry Regulatory Authority. U.S. MIIs receiving this report from CIBC World Markets Inc. (the Canadian broker-dealer) are required to effect transactions (other than negotiating their terms) in securities discussed in the report through CIBC World Markets Corp. (the U.S. broker-dealer).

This report is provided, for informational purposes only, to institutional investor and retail clients of CIBC World Markets Inc. in Canada and does not constitute an offer or solicitation to buy or sell any securities discussed herein, including (without limitation) in any jurisdiction where such offer or solicitation would be prohibited.

The distribution of this report in the United Kingdom is being made only to, or directed only at, persons falling within one or more of the exemptions from the financial promotion regime in section 21 of the UK Financial Services and Markets Act 2000 (as amended) ("FSMA") including, without limitation, to the following:

- authorised firms under FSMA and certain other investment professionals falling within article 19 of the FSMA (Financial Promotion) Order 2005 ("FPO") and directors, officers and employees acting for such entities in relation to investment;
- high value entities falling within article 49 FPO and directors, officers and employees acting for such entities in relation to investment; and
- persons who receive this presentation outside the United Kingdom.

The distribution of this report to any other person in the United Kingdom is unauthorised and may contravene FSMA. No person falling outside such categories should treat this report as constituting a promotion to them or rely or act on it for any purposes whatsoever. This report is distributed solely to eligible counterparties or professional clients and not retail clients as defined in point (8) of Article 2 of Regulation (EU) No 2017/565 as it forms part of UK domestic law by virtue of the European Union (Withdrawal) Act 2018.

For all other jurisdictions, this report is distributed solely to institutional clients and not retail clients as defined by the applicable securities legislation and regulation to which CIBC Capital Markets may be subject in any jurisdiction.

Miscellaneous

This report does not take into account the investment objectives, financial situation or specific needs of any particular client of CIBC. Before making an investment decision on the basis of any information contained in this report, the recipient should consider whether such information is appropriate given the recipient's particular investment needs, objectives and financial circumstances. CIBC suggests that, prior to acting on any information contained herein, you contact one of our client advisers in your jurisdiction to discuss your particular circumstances. Since the levels and bases of taxation can change, any reference in this report to the impact of taxation should not be construed as offering tax advice; as with any transaction having potential tax implications, clients should consult with their own tax advisors. Past performance is not a guarantee of future results.

The information and any statistical data contained herein were obtained from sources that we believe to be reliable, but we do not represent that they are accurate or complete, and they should not be relied upon as such. All estimates and opinions expressed herein constitute judgments as of the date of this report and are subject to change without notice.

This report may provide addresses of, or contain hyperlinks to, Internet web sites. CIBC has not reviewed the linked Internet web site of any third party and takes no responsibility for the contents thereof. Each such address or hyperlink is provided solely for the recipient's convenience and information, and the content of linked third-party web sites is not in any way incorporated into this document. Recipients who choose to access such third-party web sites or follow such hyperlinks do so at their own risk.

Unauthorized use, distribution, duplication or disclosure without the prior written permission of CIBC World Markets Inc. is prohibited by law and may result in prosecution.

CIBC Capital Markets and the CIBC Logo Design are trademarks of CIBC, used under license.