Kit de ressources sur la protection de la maternité

Réaliser les aspirations de tous

Organisation internationale du Travail

PARTIE DEUX

Module 11

Au-delà de la maternité et retour au travail: Gérer la garde des enfants

GIFA IBFAN unicef Organisation mondiale de la Santé CIF Centre international de formation ONU FEMMES Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes UNFPA

Organisation internationale du Travail

Kit de ressources sur la protection de la maternité

Réaliser les aspirations de tous

Module 11:

Au-delà de la maternité et retour au travail: Gérer la garde des enfants

Service des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) • 2012

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012
Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Kit de ressources sur la protection de la maternité - Réaliser les aspirations de tous

ISBN: 978-92-2-225487-3 (print)
978-92-2-225488-0 (web pdf)
978-92-2-225489-7 (CD-ROM)

Données de catalogage avant publication du BIT

Kit de ressources sur la protection de la maternité / Bureau international du Travail, Service des conditions de travail et de l'emploi (TRAVAIL). - Genève: BIT, 2012
1 v.

ISBN: 9789222254873; 9789222254880 (web pdf); 9789222254897 (CD-ROM)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Branch

protection de la maternité / prestations de maternité / garde des enfants

13.03.1

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Photocomposition: CIF-OIT (Turin, Italie)
Imprimé en Italie

Table des matières

Module 11 – Au-delà de la maternité et retour au travail: Gérer la garde des enfants 1

Travailleurs ayant des «responsabilités familiales» et travail non rémunéré lié aux soins 2

Un cadre pour soutenir le travail rémunéré et le travail non rémunéré lié aux soins 4

Favorable à la famille veut dire plus que favorable aux femmes! 11

Principales mesures destinées à soutenir la garde des enfants après le retour au travail 12

Modalités de congé 12

Temps de travail, horaires et lieu 14

Dispositifs relatifs à la garde des enfants 19

Que peuvent faire les différentes parties prenantes? 25

Gouvernements 25

Syndicats 36

Organisations d'employeurs 40

Entreprises 42

Société civile 45

Points essentiels 46

Ressources clés 47

Fiches ressource et fiches outil 51

Fiche ressource 11.1: Mesures destinées à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (exercice en groupe) 51

Modèle de présentation visuelle 53

© OIT / M. Crozet

Module 11:
Au-delà de la maternité et retour au travail: Gérer la garde des enfants [1]

Principaux thèmes

Ce module s'intéresse à la nécessité d'adopter des politiques et mesures visant à soutenir la garde des enfants à l'issue du congé de maternité au moment du retour au travail des mères. Il couvre les thèmes suivants:

- Principaux problèmes liés à la gestion de la garde des enfants au moment du retour au travail;
- Définition des responsabilités familiales et du travail non rémunéré lié aux soins;
- Cadres et instruments internationaux destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale;
- Politiques et législations promouvant l'égalité entre hommes et femmes dans la répartition entre travail rémunéré et travail non rémunéré lié aux soins;
- Discussion des principales mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale;
- Rôles et responsabilités des principales parties prenantes.

Dans le cadre des efforts destinés à améliorer l'égalité entre hommes et femmes, la protection de la maternité est essentielle pour préserver la santé des mères et de leurs enfants, ainsi que la sécurité économique des femmes et des familles. Cependant, les politiques destinées à soutenir la garde des enfants et la sécurité économique des familles ne s'achève pas à l'issue du congé de maternité et de l'allaitement. Les mesures permettant aux parents d'accomplir leur travail non rémunéré lié aux soins tout en garantissant une sécurité économique à leur famille sont absolument vitales pour la santé des enfants de tous âges. Ces mesures engendrent des bénéfices de plus grande ampleur pour les familles, particulièrement les plus vulnérables, ainsi que pour les entreprises et la société dans son ensemble, tout en contribuant à l'égalité entre hommes et femmes et au travail décent pour l'ensemble des femmes et des hommes.

[1] Ce Module est inspiré de C. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005). C. Hein et N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Genève, BIT, 2010). BIT: «Family-friendly measures», dans *Work Improvement in Small Enterprises - Revised (WISE-R)* (Genève, 2009), Module 5. BIT: *La famille et le travail: vouloir et pouvoir partager, c'est ce qui compte!* (Genève, 2009b).

Travailleurs ayant des «responsabilités familiales» et travail non rémunéré liée aux soins

Les «responsabilités familiales» se réfèrent spécifiquement aux responsabilités à l'égard des enfants à charge et autres membres de la famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien (art. 1 de la convention n° 156), tels que les membres de la famille qui sont âgés, handicapés ou malades. Le système de comptabilité nationale (SCN) des Nations Unies de 1993 inclut un certain nombre d'activités professionnelles non rémunérées sous la rubrique «travail économique ou professionnel», telles que le travail non rémunéré dans une entreprise familiale ou pour le marché, la production de subsistance ou la collecte d'eau et de bois de chauffage. Toutefois, les responsabilités familiales non rémunérées, ou «travail non rémunéré lié aux soins», sont exclues du SCN et des calculs du Produit intérieur brut (PIB) alors qu'elles englobent des activités non économiques qui encouragent les soins et le soutien apportés à l'ensemble des membres de la société, contribuant ainsi à sa santé et à sa longévité. Le travail non rémunéré lié aux soins comprend:

- les soins (actifs ou passifs) apportés aux nouveau-nés et aux enfants, aux personnes souffrant d'une affection permanente ou temporairement malades, ainsi qu'aux personnes âgées et aux personnes handicapées de la famille;
- les déplacements et le temps nécessaire à l'obtention d'une assistance médicale pour ces personnes;
- l'entretien de la maison, le ménage, la lessive, la cuisine, les achats; et
- le travail bénévole pour les services communautaires.

Concilier le travail rémunéré et le travail non rémunéré lié aux soins qu'impliquent les responsabilités familiales constitue une préoccupation majeure pour de nombreuses personnes adultes dans le monde. Même si aujourd'hui davantage de femmes sont engagées dans un emploi rémunéré, leur part en matière de responsabilités familiales n'a pas diminué de manière significative, et dans la plupart des régions les hommes ne participent que faiblement à ces activités. Le nombre de familles nombreuses a diminué alors que le nombre de familles monoparentales a augmenté, principalement celui de mères célibataires ayant seules la charge d'un foyer. Dans le même temps, de nombreux pays ont réduit leur budget consacré à la santé et aux services publics. Ces changements, conjugués avec la migration et d'autres facteurs sociaux et économiques, ont réduit les mécanismes traditionnels et informels de soutien au travail non rémunéré lié aux soins et ont par conséquent augmenté la pression sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et en particulier sur les femmes.

En outre, l'état actuel des conditions de travail dans de nombreux pays a rendu de plus en plus difficile, pour les femmes et les hommes, d'arriver à concilier leur travail rémunéré avec leurs responsabilités familiales d'une manière qui soit satisfaisante. Ces conditions de travail correspondent à des contrats de travail précaires, des rémunérations faibles et des heures de travail longues et plus intenses. L'ensemble de ces éléments, conjugué avec des horaires de travail irréguliers résultant de demandes imprévisibles en matière d'heures supplémentaires, conduit les travailleurs à ne pas disposer de temps suffisant pour faire face à leurs autres responsabilités.

Ces changements et ces situations placent notamment les femmes dans une position vulnérable car ce sont elles qui continuent à assumer principalement les responsabilités familiales malgré leur travail rémunéré. Ces responsabilités sont l'une des raisons qui poussent

les femmes à se tourner vers des emplois vulnérables et informels, car ils offrent une certaine flexibilité et leur proximité permet de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, souvent au détriment de la sécurité économique. En raison de leurs responsabilités familiales, les femmes peuvent, par exemple, choisir de manière involontaire un travail à temps partiel, souvent synonyme de faible statut d'emploi et de possibilités limitées en termes de carrière [2].

De plus en plus d'éléments dans les pays développés et les pays en développement démontrent que l'absence de politiques efficaces afin de concilier travail rémunéré et responsabilités non rémunérées liées aux soins peut être à l'origine d'autres problèmes majeurs pour les sociétés, les entreprises, les familles, les hommes et les femmes. Par exemple, l'existence de mécanismes formels réduits et inefficaces destinés à favoriser une conciliation entre travail rémunéré et responsabilités familiales a contribué au déclin des taux de fertilité dans de nombreux pays. En cas de carence au niveau des soins apportés aux enfants, les parents peuvent avoir à faire des choix difficiles, tels que charger les enfants plus âgés de s'occuper des plus jeunes ou encore amener les enfants avec eux sur leur lieu de travail. Cette situation peut entraîner une baisse de la fréquentation des écoles et une augmentation du travail des enfants.

Afin de faire face à ces défis, il est essentiel que les gouvernements et les partenaires sociaux adoptent des politiques et des mesures ayant pour objectif d'aider les travailleurs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. En 1981, les Etats Membres de l'OIT ont adopté la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ces deux instruments placent l'égalité de chances et de traitement des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales au sein du cadre élargi de mesures destinées à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, aux côtés de la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1951, de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. La convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAF) reconnaît également l'importance du partage des responsabilités familiales.

© ILO / M. Crozet

Ces instruments internationaux reconnaissent le lien étroit existant entre inégalité entre hommes et femmes et répartition entre hommes et femmes

[2] BIT, 2009b, *op. cit.*

du travail rémunéré et des responsabilités familiales, ainsi que la nécessité de soutenir autant les femmes que les hommes dans leurs rôles professionnel et familial. Ainsi, selon la convention n° 156, en vue de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, il est nécessaire de disposer de politiques permettant aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales de se préparer à l'emploi, d'y entrer, de progresser et de le conserver. A cet effet, la réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et au sein du foyer doit constituer un objectif prioritaire pour les politiques nationales.

Un cadre pour soutenir le travail remunéré et le travail non rémunéré lié aux soins

La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de l'OIT et la recommandation n° 165 qui l'accompagne offrent des orientations précieuses sur les politiques et mesures nécessaires afin d'aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales et promouvoir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et au sein du foyer. La convention n° 156 adopte une perspective large et cherche à promouvoir les politiques destinées à harmoniser le travail rémunéré et les activités non rémunérées liées à la famille, en mettant un terme aux inégalités sur le marché du travail résultant des responsabilités familiales.

Encadré 11.1 **La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Le cœur de **la convention n° 156** réside dans la disposition suivante:

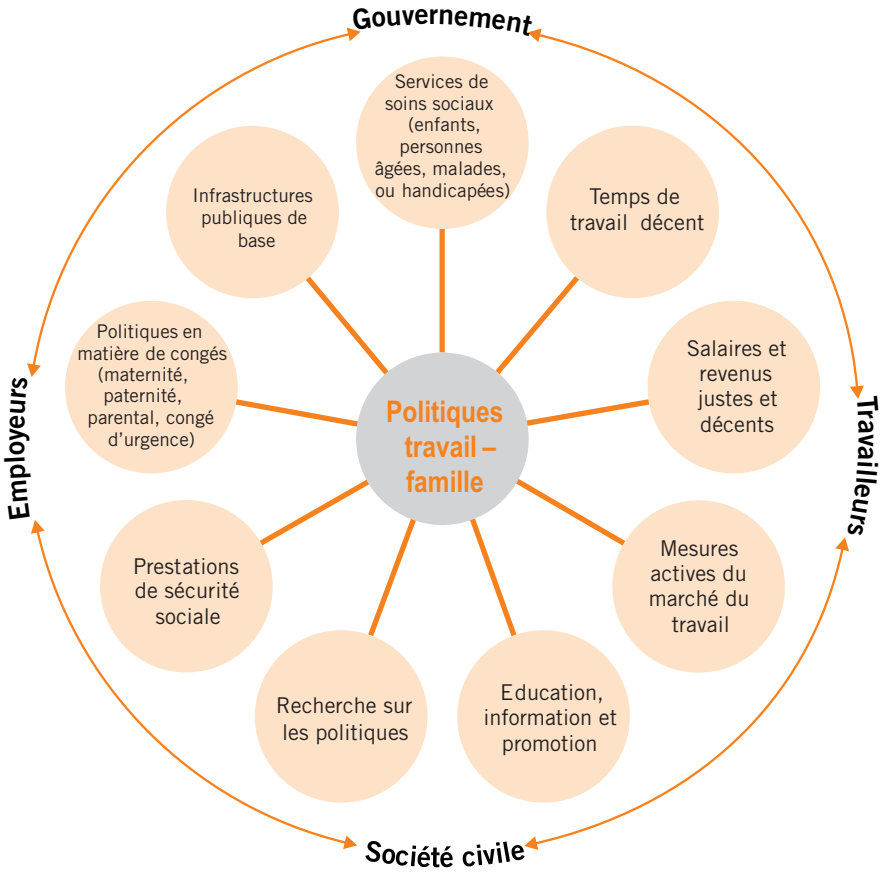
En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque [Etat] membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Article 3, paragraphe 1

Les gouvernements ont un rôle de leadership à jouer dans l'orientation des politiques et l'instauration d'un climat social propice au dialogue et au changement afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Il leur revient en particulier d'élaborer avec précaution une législation ayant pour objectif de garantir une certaine égalité, défiant ainsi les inégalités existant entre hommes et femmes au niveau du travail rémunéré et non rémunéré. La contribution des employeurs, des syndicats et des travailleurs, des universités et de la société civile à l'élaboration et la mise en œuvre de mesures destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale est également essentielle. L'adoption de politiques et de mesures sur le lieu de travail et dans les conventions collectives, ainsi que la mise en place de services communautaires destinés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, peuvent faire une énorme différence pour les entreprises, les travailleurs, leurs familles et communautés.

La **Figure 11.1** ci-après résume les différentes mesures prévues par les normes de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale, qui font principalement partie des moyens d'action directs des gouvernements, des partenaires sociaux et des acteurs de la société civile.

Figure 11.1
Types de mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale



La recherche sur les politiques est nécessaire afin de mieux comprendre les défis rencontrés par les travailleurs et les employeurs pour concilier responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que leurs préférences en la matière. Il s'agit d'un élément essentiel pour identifier et définir les priorités.

L'éducation, l'information et la promotion sont nécessaires pour sensibiliser et améliorer la compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, ainsi que des problèmes rencontrés par les travailleurs et les employeurs dans la résolution des conflits existant entre vie professionnelle et vie familiale et les conséquences de ces conflits sur les objectifs de société, tels que les droits humains, l'égalité entre hommes et femmes, la productivité des entreprises, le bien-être des individus et l'éducation et le développement des enfants. Les programmes d'éducation et les campagnes d'information peuvent cibler une vaste gamme de parties prenantes, allant des responsables gouvernementaux jusqu'au public en général et aux enfants.

Les mesures actives du marché du travail se réfèrent aux mesures destinées spécifiquement à permettre aux femmes et aux hommes d'intégrer et de rester sur le marché du travail ou de retourner au travail après une période d'absence. Ces mesures peuvent inclure des activités éducatives de rattrapage, une orientation et une formation professionnelles, une aide à la recherche d'emploi, une formation sur poste, un congé de formation rémunéré ou d'autres formes de soutien. Ces mesures contribuent à garantir que les responsabilités familiales n'ont

pas d'impact négatif sur l'accès et la participation équitables des hommes et des femmes à l'emploi rémunéré. Elles favorisent également des conditions d'égalité plus larges dans la répartition du travail rémunéré et non rémunéré.

Des salaires et revenus justes et adéquats sont importants pour établir un niveau de vie minimum qui permette aux travailleurs de garantir les soins nécessaires et de satisfaire aux besoins fondamentaux des personnes à charge. Les politiques et pratiques favorisant un salaire égal pour un travail de valeur égale aident à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui persiste, pratiquement, dans l'ensemble des pays du monde. Un tel écart de rémunération entre les hommes et les femmes porte préjudice au pouvoir de négociation des femmes au sein du foyer et incite les ménages, d'un point de vue économique, à limiter le travail rémunéré des femmes pour répondre à la charge représentée par le travail non rémunéré lié aux soins [3].

Le temps de travail, les services de soin et les politiques en matière de congés sont des domaines essentiels qui influencent la capacité des travailleurs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ces domaines sont examinés de manière plus détaillée dans la suite de ce module.

Les infrastructures de base et les services destinés à soutenir les responsabilités familiales sont ceux qui ont un impact sur le temps disponible et l'organisation nécessaire aux travailleurs pour respecter leurs engagements au niveau de leur travail rémunéré et non rémunéré. Les routes et les services de transport ont un impact sur les temps de trajets; la disponibilité de logements équipés de dispositifs réduisant la charge des tâches ménagères permet de limiter le temps qui leur est consacré. Les moyens d'approvisionnement en eau et en énergie ont un impact sur le temps nécessaire à l'obtention de ces ressources. Les emplacements des écoles, les heures d'école, les centres pour la garde des enfants, les services de santé et le paiement des factures auprès des services publics sont autant d'éléments que les urbanistes, les architectes, les travailleurs et les entreprises doivent prendre en considération au moment de concilier travail rémunéré et responsabilités familiales.

Les prestations de sécurité sociale, contributives et non contributives, jouent un rôle clé en apportant un soutien permettant d'assumer le coût représenté par les responsabilités familiales liées aux soins, par le biais, par exemple, d'une protection sociale, d'une aide à la garde des enfants, d'un soutien pendant les congés pour raisons familiales et d'une assistance aux personnes âgées; les pays ont recours à des moyens aussi divers que les transferts monétaires conditionnels ou non conditionnels, les mécanismes d'assurance et les politiques fiscales. Pour des informations supplémentaires sur le renforcement et l'extension des prestations en espèces et des prestations médicales liées à la maternité, voir le **Module 7**.

Lors de l'examen d'un conflit entre vie professionnelle et vie familiale, il est utile de classer les **différents types de défis rencontrés par les travailleurs**. Par exemple, les travailleurs qui assument des responsabilités familiales et leurs employeurs sont confrontés à des problèmes spécifiques en ce qui concerne la conciliation de leur travail et des soins prodigués aux membres de la famille à charge en termes:

- **d'organisation** (souvent sur une base quotidienne, mais parfois sur une base hebdomadaire ou annuelle) afin qu'à la fois les engagements professionnels et les

[3] BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11* (Genève, 2010), p.56.
–: *Egalité au travail: relever les défis* (Genève, 2007).
J. Lewis: Work-family balance, gender and social policy (Cheltenham, Edward Elgar Ed, 2009).

responsabilités familiales puissent être correctement réalisés avec un minimum de stress;

- **de gestion des événements familiaux importants**, tels qu'un accouchement ou une longue maladie d'un membre de la famille proche, qui nécessitent un accord sur une absence d'une certaine durée, bien que temporaire;
- **de gestion des urgences ou demandes à court terme**, telles qu'un enfant malade, des problèmes au niveau de la garde des enfants ou un parent âgé qui doit être accompagné chez le médecin.

Pour chacun de ces types de défis rencontrés par les travailleurs, le **Tableau 11.1** donne un aperçu des mesures spécifiques pouvant être mises en œuvre afin de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Tableau 11.1
Mesures facilitant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales par type de défi pour les travailleurs

Types de mesures	Types de défis rencontrés par les travailleurs pour concilier responsabilités professionnelles et familiales		
	Mise en place d'une organisation réalisable (quotidienne, hebdomadaire, annuelle)	**Gestion des événements/besoins majeurs de la famille**	**Gestion des urgences**
Droits aux congés	• Droit à un congé annuel d'une durée minimum de 3 semaines de travail, conformément à la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970. • Capacité du travailleur à choisir le moment où il souhaite bénéficier de son congé annuel.	• Congé de maternité (pour les mères). • Congé de paternité (pour les pères). • Congé parental (pour les deux parents). • Congé long pour s'occuper d'un parent proche (hommes et femmes). • Prestations de sécurité sociale .	• Congé annuel. • Congé maladie qui peut être utilisé pour des urgences familiales. • Congé lié à une urgence/un décès. • Jours de congé parental.
Mesures actives du marché du travail		• Programmes de réintégration. • Activités éducatives de rattrapage. • Orientation et formation professionnelles. • Aide à la recherche d'emploi. • Formation sur poste • Dispositions en matière de congé de formation rémunéré.	

Types de mesures	Mise en place d'une organisation réalisable (quotidienne, hebdomadaire, annuelle)	Gestion des événements/besoins majeurs de la famille	Gestion des urgences
Temps de travail	• Eviter les heures de travail longues et les heures supplémentaires. • Prévisibilité des horaires de travail (en particulier en ce qui concerne les heures supplémentaires, le travail posté et les heures de travail atypiques). • Travail à temps partiel. • Horaires de travail flexibles pendant l'année scolaire.	• Possibilité de réduire temporairement les heures de travail.	• Horaires de travail flexibles ou système de compte épargne-temps dans les cas où les travailleurs ont un certain contrôle sur leurs heures de travail.
Prestations de sécurité sociale		• Prestations de maternité. • Prestations de paternité. • Prestations parentales. • Allocations enfants et autres prestations familiales (contributives et non contributives). • Protection sociale de la santé (y compris soins de santé maternelle et infantile).	• Protection sociale de la santé (soins de santé infantile). • Prestations pour congés de court terme.
Services de soin	• Accès à des services de soins abordables et appropriés pour les personnes à charge (jeunes enfants, personnes handicapées, personnes souffrant d'une affection permanente et personnes âgées). • Services d'aide-ménagère et de soins à domicile. • Services avant/après l'école.	• Installations pour l'allaitement au travail.	• Accès à un service de garde des enfants d'urgence lorsque le service de garde habituel n'est pas disponible. • Possibilité d'amener l'enfant sur le lieu de travail en cas d'urgence. • Possibilité d'utiliser le téléphone du travail.

Types de mesures	Mise en place d'une organisation réalisable (quotidienne, hebdomadaire, annuelle)	Gestion des événements/besoins majeurs de la famille	Gestion des urgences
Infrastructures et services de base	• Routes, approvisionnement en eau et énergie, et assainissement. • Services de transport et aménagement du territoire. • Ecoles, centres de santé et installations pour la garde des enfants. • Planning familial. • Installations, technologies ou services permettant d'alléger les tâches relatives à la cuisine, le ménage, la lessive. • Horaires scolaires coïncidant avec les heures de travail. • Cantines scolaires pour le déjeuner. • Heures d'ouverture des services gouvernementaux et médicaux et des magasins.		

Tableau adapté de C. Hein, 2005, *op. cit.*, Tableau 3.1, p. 34.

Le fait de classer ces mesures de la manière suggérée peut permettre de révéler toute une série d'obstacles rencontrés par les travailleurs et les employeurs. Par exemple, le **Tableau 11.2** suggère un certain nombre de défis politiques existant actuellement dans de nombreux pays, ainsi que différents types de mesures inspirés de la **Figure 11.1** qui peuvent permettre de les surmonter.

Tableau 11.2
Mesures facilitant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales par type de défi politique

Défis politiques	Types de mesures
• Mauvaise compréhension des problèmes et absence de priorités.	• Recherches en matière de politique, éducation et information.
• Stéréotypes bien ancrés au sein de la société/entreprise sur le rôle des femmes en matière de soins et le rôle des hommes comme soutien de famille. • Mauvaise compréhension du principe d'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales et des objectifs et avantages des politiques aidant à concilier vie professionnelle et vie familiale.	• Amélioration de l'éducation et de l'information.
• Répartition inégale du travail non rémunéré lié aux soins entre les femmes et les hommes, et inégalité entre hommes et femmes au niveau du travail rémunéré.	• Politiques actives du marché du travail, politiques salariales, politiques en matière de temps de travail et de congés, prestations de sécurité sociale, éducation, campagnes d'information.
• Absence d'un seuil minimum de protection sociale et faible capacité des travailleurs à assumer la charge des soins en garantissant une sécurité économique.	• Salaires et revenus adéquats; prestations de sécurité sociale; services de soins sociaux; infrastructures publiques; politiques actives du marché du travail.

Favorable à la famille veut dire plus que favorable aux femmes!

Il est important de garder présent à l'esprit deux éléments essentiels qui ont un impact sur la répartition des responsabilités familiales:

- Il existe certaines caractéristiques biologiques et des différences physiques universelles entre les femmes et les hommes (c'est-à-dire des différences biologiques liées au **sexe**). Par exemple, seules les femmes peuvent porter et allaiter les enfants.
- Il existe d'autres rôles, responsabilités et attentes déterminés socialement et culturellement au regard des femmes et des hommes, ou des filles et des garçons, qui sont changeants et qui peuvent évoluer au fil du temps, à la fois au sein des cultures et des groupes sociaux (c'est-à-dire des **attentes de la société vis-à-vis le genre**). Par exemple, tant les femmes que les hommes peuvent élever des enfants, s'occuper des personnes à charge et réaliser des tâches ménagères ou un travail communautaire non rémunérés.

Lors de l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et mesures destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, il est fréquent de constater que ces politiques et mesures s'adressent uniquement aux femmes. Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, les politiques publiques et les mesures adoptées sur le lieu de travail doivent encourager **à la fois les femmes et les hommes** à s'occuper des membres de la famille à charge, tout en leur permettant d'être en même temps des employés productifs et appréciés sur leur lieu de travail. La grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont les seules circonstances qui nécessitent des mesures spécifiques pour les femmes, sous la forme d'une protection de la maternité, comme cela a été exposé dans les précédents modules.

Toutefois, il s'avère que de nombreuses politiques à l'origine bien intentionnées et de mesures destinées à réduire les conflits entre vie professionnelle et vie familiale aboutissent, en pratique, à renforcer les inégalités existant dans la répartition du travail non rémunéré lié aux soins. Afin d'augmenter le taux de participation des hommes à cet égard et améliorer ainsi l'égalité de chances et de traitement des femmes sur le lieu de travail, les politiques et les mesures doivent commencer par remettre en question le modèle de la femme qui est seule responsable des soins. Ce modèle est basé sur l'idée que les femmes sont naturellement prédisposées à s'occuper de la famille et que les hommes sont donc libres d'accomplir un travail rémunéré sans avoir d'autres responsabilités au niveau du foyer.

Il existe de nombreux exemples de politiques en matière de congés liés aux soins (autre que le congé de maternité qui prévoit des mesures spécifiques pour les femmes), à la garde des enfants ou au travail à temps partiel qui s'adressent uniquement aux femmes, malgré le fait que de nombreux hommes aient également des responsabilités familiales et soient tout autant capables, et souvent désireux, d'y prendre part. Par conséquent, les politiques et les mesures qui facilitent la conciliation entre travail rémunéré et travail non rémunéré lié aux soins doivent être accessibles à la fois aux hommes et aux femmes (tel que prévu par la convention n° 156).

L'égalité entre hommes et femmes peut être favorisée par la mise en place de conditions de travail tenant compte des besoins de l'ensemble des travailleurs en matière de responsabilités professionnelles et familiales (c'est-à-dire les hommes et les femmes, et les travailleurs avec ou sans responsabilités familiales). Ces mesures réduisent la nécessité de mesures spécifiques destinées à accommoder les personnes ayant des responsabilités familiales, tout en créant la possibilité d'une répartition plus équitable des responsabilités familiales. Par exemple, les politiques décourageant les heures de travail excessives pour l'ensemble des travailleurs peuvent supprimer la nécessité de mettre en place des horaires de travail spéciaux pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Tel que préconisé par la recommandation n° 165 (paragraphe 21), il est également nécessaire de réglementer de manière adéquate le travail temporaire, à temps partiel et à domicile, qui constituent des options fréquemment utilisées, particulièrement par les femmes, pour tenir compte des responsabilités familiales. De cette manière, les travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont recours à ces modalités de travail ne se retrouveront pas dans des situations vulnérables et tant les hommes que les femmes peuvent être tentés d'utiliser à ces dispositifs (pour des exemples, voir ci-après).

L'égalité entre hommes et femmes peut également être encouragée grâce au développement de services de garde des enfants répondant aux besoins des travailleurs et des employeurs. L'absence de services appropriés pour la garde des enfants diminue les chances des travailleurs, et en particulier des femmes, d'occuper un travail rémunéré, ce qui entraîne de graves conséquences au niveau de l'égalité entre hommes et femmes, de la productivité sur le lieu de travail, du développement économique, du développement de l'enfant et du bien-être des familles et de la société dans son ensemble. La mise en place de services destinés à la garde des enfants peut accroître les possibilités d'emploi (surtout) chez les femmes, créer des emplois formels dans le secteur de la prestation de soins et offrir de solides bases aux enfants.

Afin de défier l'inégalité entre hommes et femmes au travail et à la maison, il est également important de promouvoir une plus grande acceptation du rôle des hommes en ce qui concerne les soins dans la famille, sur le lieu de travail et dans la société. La culture existant sur le lieu de travail contribue également à décourager les hommes à assumer des responsabilités familiales. Par exemple, les responsables et les collègues de travail peuvent être moins compréhensifs quand un père a besoin d'aller chercher un enfant malade à l'école, que quand

il s'agit d'une mère. Les pères peuvent craindre que donner une certaine priorité aux responsabilités familiales soit interprété comme étant le signe d'un désintérêt professionnel. Les politiques d'éducation et les programmes d'information et de sensibilisation aident à prendre le contrepied de ces pratiques et à encourager une plus grande acceptation et une participation accrue des hommes au travail non rémunéré lié aux soins apportés à la famille.

Enfin, des enquêtes réalisées parmi des travailleurs masculins, surtout des jeunes, démontrent que dans de nombreuses régions ils souhaiteraient être davantage impliqués dans la vie de famille. Par conséquent, les mesures destinées à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans la répartition du travail rémunéré et non rémunéré doivent non seulement éviter de singulariser les femmes dans le cadre des politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, mais également mettre en place des mesures encourageant activement la participation égale des hommes aux responsabilités familiales.

Principales mesures destinées à soutenir la garde des enfants après le retour au travail

Dans le cadre des différentes politiques destinées à promouvoir un équilibre entre travail rémunéré et responsabilités familiales (tel que démontré par la **Figure 11.1**), cette section traite plus particulièrement des mesures visant à soutenir la garde des jeunes enfants (âgés de moins de trois ans) suite au retour de la mère au travail, grâce notamment aux congés, au temps de travail, à l'organisation du travail et aux dispositifs de garde des enfants. Pour davantage de références et un examen plus détaillé de chacune de ces options, voir les ***RESSOURCES CLÉS.***

Modalités de congé

Les dispositions en matière de congé conditionnent la possibilité pour les travailleurs de s'absenter pendant une courte période afin de faire face à une urgence familiale, ou de prendre un congé plus long pour satisfaire à des responsabilités familiales. En outre, disposer d'un congé annuel au même moment que le reste de la famille, notamment que les enfants, est primordial pour la qualité de la vie de famille. Les congés de maternité, de paternité, parental et d'adoption sont examinés dans le **Module 6**. Mis à part ces dispositions, les principaux congés importants pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont le congé annuel et le congé lié à une urgence familiale.

Congé annuel

Le congé annuel s'applique à l'ensemble des travailleurs, sans tenir compte de leurs responsabilités familiales. Pour un travailleur ayant des responsabilités familiales, la durée du congé annuel est un premier élément de base qui a non seulement un impact sur la possibilité de faire face à d'éventuelles urgences, mais également sur la quantité de temps disponible pour passer des vacances avec sa famille. Octroyer aux employés une certaine marge de manœuvre quant à la date de prise des congés est important pour leur permettre de planifier des vacances en famille. La norme internationale actuelle sur le congé annuel est la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, qui garantit le droit à un congé annuel payé d'une durée minimum de trois semaines par année de service.

Congé lié à une urgence

Afin de faire face aux urgences familiales à court terme, certains travailleurs peuvent disposer de plusieurs alternatives: congé annuel, quota de congé maladie, congé pour raisons familiales, temps disponible grâce à un compte épargne-temps ou autre dispositif flexible permettant d'aménager le temps de travail. A l'inverse, d'autres travailleurs peuvent bénéficier de ces droits mais avoir de grandes difficultés à les exercer sans risquer de perdre leur emploi.

Différents types de dispositions existent en ce qui concerne les congés de courte durée liés à une urgence, cette urgence pouvant être définie de manière très large ou au contraire plus spécifique avec une mention des événements (par exemple en cas de deuil, voir l'**Encadré 11.2**) ou des raisons familiales, en particulier liées à la responsabilité parentale, considérées comme une urgence. Ces dispositions sont généralement prévues par la législation nationale, les conventions collectives ou les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail.

Encadré 11.2 Congé exceptionnel pour raisons familiales en Ouganda

Kakira Sugar Works. Un «congé exceptionnel pour raisons familiales» est prévu par les conventions collectives conclues au sein de Kakira. Ce congé est octroyé sur une base individuelle entre le responsable et le travailleur. Ce dernier peut bénéficier d'un maximum de 14 jours de congé par an en raison d'une absence consécutive à un décès ou une maladie dans la famille, ou en raison d'obligations coutumières (telles que les mariages).

Source: C. Hein, 2005, op. cit.

Congé de parternité

Certains pays reconnaissent explicitement le rôle des pères en termes de prestation de soins et prévoient spécifiquement un congé de paternité en offrant aux nouveaux pères une période de congé au moment de la naissance de l'enfant. Aucune norme internationale n'existe sur le congé de paternité, mais il est de plus en plus fréquemment prévu par la législation nationale et la pratique au sein des entreprises. La multiplication des dispositions relatives à ce type de congé, en particulier dans les conventions collectives, reflète l'importance croissante attachée à la présence du père au moment de la naissance de l'enfant. La durée du congé de paternité varie de 1 à 15 jours et il est habituellement rémunéré. Dans un certain nombre de pays, le congé de paternité n'est pas spécifiquement prévu, mais il existe un congé plus général en cas d'urgence ou pour raisons familiales qui peut être utilisé par les nouveaux pères. Pour des informations supplémentaires à cet égard, voir le **Module 6**.

Congé parental

Le congé parental se réfère à un congé relativement long offert à l'un des deux parents pour lui permettre de prendre soin d'un nouveau-né ou d'un jeune enfant pendant une certaine période habituellement consécutive à celle correspondant au congé de maternité ou de paternité. Tel que prévu à la fois par la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, tant la mère que le père doivent pouvoir bénéficier d'un congé parental.

Les dispositions relatives au congé parental varient d'un pays à l'autre et reflètent des préoccupations plus larges au sein de la société en ce qui concerne le développement de

l'enfant, la fertilité, l'offre d'emploi, l'égalité entre hommes et femmes et la répartition des revenus. Dans certains pays, un congé parental long peut être considéré comme un moyen de réduire les besoins en ce qui concerne les services relatifs à la garde des enfants, notamment pour les jeunes enfants pour qui ces services peuvent atteindre un coût relativement élevé. Le congé parental peut aussi être considéré comme un moyen d'augmenter le taux d'emploi officiel si les personnes en congé parental sont comptabilisées parmi les personnes employées, tel que cela est habituellement le cas. Dans d'autres pays, il apparaît préférable d'octroyer des droits à un congé parental plus court afin d'éviter de trop longues absences du marché du travail qui pourraient entraîner une détérioration des compétences. Différents éléments suggèrent que des périodes d'absence longues (d'une durée supérieure à un an), sans formation adéquate ni programmes de réintégration, peuvent entraîner des difficultés au moment du retour à un emploi rémunéré, ainsi qu'une perte de revenus à long terme. Pour des informations supplémentaires à cet égard, voir le **Module 6**.

Temps, horaires et lieu de travail

Les horaires et le lieu de travail sont probablement les facteurs les plus importants pour déterminer si le travail d'une personne est compatible avec des responsabilités familiales, et plus généralement avec une vie en dehors du travail. Permettre aux travailleurs d'avoir une certaine influence, au travers du dialogue social, sur l'organisation de leur temps de travail, en réduisant les très longues heures de travail pour l'ensemble des travailleurs, et si possible en octroyant une certaine flexibilité quant au lieu de travail peut aider les travailleurs. En termes d'égalité entre hommes et femmes, un meilleur équilibre des heures de travail entre les hommes et les femmes est nécessaire pour renforcer la place des femmes sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les foyers et sur les lieux de travail. Cette section traite des mesures permettant de rendre les horaires de travail, l'organisation du travail et le lieu de travail davantage favorables à la vie de famille.

Durée du temps de travail

Les conditions de travail qui requièrent de longues heures de travail rémunéré portent atteinte à la fois à la capacité des hommes et à celles des femmes à satisfaire à leurs responsabilités familiales. D'après les estimations mondiales du BIT, environ un travailleur sur cinq dans le monde (soit 614,2 millions de travailleurs) travaille plus de 48 heures par semaine [4]. Les hommes sont les plus enclins à travailler pendant de longues heures de travail rémunéré. Il s'agit à la fois d'une conséquence et d'une cause des stéréotypes liés aux hommes et aux femmes qui renforcent les divisions existant au sein du travail [5]. De longues heures de travail rémunéré, ainsi que des salaires et revenus bas et inégaux, réduisent souvent les possibilités des femmes de travailler, ainsi que le lieu et le type d'emploi.

La recommandation n° 165 (paragraphe 18) prévoit que parmi l'ensemble des dispositions permettant aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, une attention particulière devrait être accordée aux mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris des mesures visant à réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires.

[4] Des horaires de travail excessifs sont particulièrement fréquents dans des pays tels que l'Ethiopie, le Honduras, l'Indonésie, la République de Corée et le Pakistan, où plus de 30 pour cent des employés travaillent plus de 48 heures par semaine.

[5] S. Lee, D. McCann et J.C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Genève, BIT, 2007), p. 240.

Réduire la durée journalière du travail rémunéré

De longues heures de travail (c'est-à-dire plus de 48 heures par semaine [6]) laissent peu, voire pas de temps pour la vie de famille, y compris le soir ou les week-ends. Des recherches menées en Europe ont conclu que «*Les principales conditions de travail qui réduisent la compatibilité des emplois avec les responsabilités familiales sont les heures de travail hebdomadaires longues et atypiques (longues journées, soirées, nuits et week-ends) à la fois pour les femmes et les hommes*» [7].

La réglementation de la réduction de la durée journalière normale de travail n'est pas fréquente dans les législations nationales mais existe dans certains pays. Par exemple, entre 1998 et 2008, la France a introduit une durée légale de 35 heures par semaine pour l'ensemble des travailleurs. Alors que son objectif principal était axé sur la création d'emplois, cette mesure a eu un effet largement positif sur la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille pour une grande majorité de parents ayant des enfants en âge d'être scolarisés, mais dans une moindre mesure pour les parents employés dans le secteur privé travaillant en dehors des horaires normaux de travail avec peu de contrôle sur leur temps de travail [8].

Réduire les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne sont souvent pas rémunérées pour les travailleurs cadres et les longues heures de travail sont généralement considérées comme un signe de leur engagement et donc une condition de leur progression hiérarchique dans de nombreuses organisations. Pour les autres travailleurs, les heures supplémentaires rémunérées peuvent ne pas être favorables à la famille mais constituer un moyen substantiel d'accroître les revenus. Certains lieux de travail ont essayé de restructurer les incitations au travail et à la rémunération pour passer de la culture «travailler plus» à la culture «travailler mieux», qui récompense les résultats plutôt que le temps de présence.

Lorsque des heures supplémentaires sont requises, la **notification préalable** est importante pour l'ensemble des travailleurs, et en particulier pour ceux ayant des responsabilités familiales, afin qu'ils puissent s'organiser notamment pour la garde des enfants. Dans les pays en développement, où il peut s'avérer difficile pour les travailleurs de contacter leur famille depuis le lieu de travail, une notification préalable est particulièrement essentielle. Reconnaissant l'importance de cette question, certaines législations nationales et conventions collectives exigent désormais qu'un travailleur soit informé à l'avance des heures supplémentaires à accomplir.

Travail à temps partiel

Afin de mieux concilier le travail rémunéré et la répartition inégale du travail non rémunéré lié aux soins, les femmes sont sur-représentées au sein des travailleurs à temps partiel [9]. Travailler à temps partiel peut faire suite à l'acceptation d'un emploi à temps partiel ou à la réduction des heures normales de travail, en passant d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel pendant une période spécifique de la vie du travailleur, par exemple lorsque les enfants sont jeunes. Un certain nombre de pays dispose d'une législation qui autorise la réduction du

6 Ce chiffre correspond à la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureau), 1930, de l'OIT.

7 Fagan et Burchell: *Gender, jobs and working conditions in the European Union* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002), p.79.

8 Fagnani et Letablier: «Work and family life balance: The impact of the 35 hour laws in France», dans *Work, Employment and Society* (2004, vol. 18, n° 3), pp. 551-572.

9 En 2009, le travail à temps partiel représentait 31,4 pour cent de l'emploi des femmes dans l'Union européenne (UE-27), contre 8,1 pour cent chez les hommes. Commission européenne: *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The gender balance in business leadership* (Bruxelles 2011).

temps de travail pour les personnes ayant des responsabilités familiales. En Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas, l'ensemble des salariés a, sans aucune obligation d'avoir des responsabilités familiales, un «droit individuel au temps partiel» dans le cadre de la flexibilité du temps de travail. D'autre part, les parents qui travaillent en Autriche, en Finlande, en Grèce, en Italie, au Portugal et au Royaume-Uni ont le «droit de demander» à bénéficier d'un assouplissement de leurs horaires de travail, qui peut prendre la forme d'une réduction de leur temps de travail. Même en l'absence de dispositions législatives, un certain nombre d'entreprises, par exemple au Chili et en Colombie, offrent aux travailleurs la possibilité de réduire leur temps de travail pour raisons familiales dans le cadre de conventions collectives, de mesures mises en place par l'entreprise ou de pratiques informelles, qui permettent aux travailleurs de réduire leurs heures de travail pour des raisons familiales, principalement afin de conserver le personnel et d'éviter le coût induit par la rotation de la main-d'œuvre.

Bien que le travail à temps partiel puisse être une solution pour certaines femmes qui accomplissent un travail non rémunéré lié aux soins, il existe un véritable débat quant aux conséquences de ces mesures en termes d'égalité entre hommes et femmes. Tout d'abord, le travail à temps partiel tend à renforcer le modèle traditionnel du soutien de famille masculin, les femmes occupant un rôle secondaire sur le marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales à la maison. Deuxièmement, les types d'emplois à temps partiel disponibles et les conditions de travail des travailleurs à temps partiel souffrent de déficits importants en termes de travail décent. Troisièmement, le travail à temps partiel a un impact négatif sur la place des femmes sur le marché du travail, en termes de revenus, progression de carrière, possibilités de formation, ancienneté et pensions. Toutefois, le travail à temps partiel peut offrir des possibilités d'emploi aux femmes qui à défaut se retrouveraient forcées de se retirer du marché du travail. Pour les employeurs, le travail à temps partiel constitue un moyen de faire face aux charges de travail supplémentaires et c'est une solution fréquemment utilisée pour allonger les heures d'ouverture dans le commerce de détail.

Afin de protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales, il est essentiel de s'assurer que les termes et conditions du travail à temps partiel, temporaire ou à domicile sont réglementés et contrôlés de manière adéquate et sont, dans la mesure du possible, équivalents à ceux des travailleurs à temps plein et des travailleurs permanents. Dans les cas appropriés, les droits devraient être calculés sur une base proportionnelle, tel que souligné par le paragraphe 21 (1) et (2) de la recommandation n° 165. En outre, les travailleurs à temps partiel devraient avoir la possibilité d'accéder ou de revenir à un emploi à temps plein lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel disparaissent (paragraphe 21(3)).

L'amélioration des conditions de ces formes alternatives de travail permettra de les rendre autant attrayantes pour les hommes que pour les femmes. Rendre ces formes de travail accessibles universellement à l'ensemble des travailleurs contribuera également à la mise en place de modalités de travail favorables à la famille qui soient plus largement acceptées. En particulier, du point de vue des employeurs, une approche universelle permettra d'éviter le ressentiment de la part des travailleurs exclus de ces dispositifs. Du point de vue des salariés, une approche inclusive semble plus à même de favoriser un changement dans la culture du travail, en accordant moins d'importance au temps passé au bureau et au «présentéisme», la présence durant de longues heures des travailleurs (masculins) sur le lieu de travail étant souvent sans rapport avec l'effectivité et l'efficacité de leurs résultats professionnels.

Encadré 11.3 Modalités de travail favorables à la famille

Allemagne. Le programme *Erfolgsfaktor Familie* [la famille, facteur de succès] a été lancé en 2006 afin de promouvoir les mesures en faveur de la famille. Ces mesures comprennent des horaires de travail souples, le télétravail, des installations pour la garde des enfants financées par les entreprises et un soutien financier aux employeurs qui mettent en place des dispositifs de travail souples qui facilitent la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce programme accorde une attention particulière à la mise en place de réseaux et d'alliances permettant d'établir des plateformes pour l'échange et le partage mutuel d'expériences.

Chypre. Un programme dénommé «Promotion des formes flexibles d'emploi» a été lancé pour la période 2007-2013. Ce programme met en place un système de subventions pour les entreprises/organisations qui favorisent une réglementation flexible de l'emploi notamment afin de lutter contre le chômage de longue date et de soutenir les travailleurs ayant des personnes à charge (la majorité de ces travailleurs étant des femmes).

Roumanie. Plusieurs mesures existent afin d'encourager les femmes à conserver leur emploi après la naissance de leur enfant. Tout d'abord, les femmes ont le droit de retrouver un poste identique à l'issue de leur congé parental prévu par la législation. Si elles ne prennent pas le congé dans sa totalité, elles peuvent choisir de réduire leur temps de travail ou d'avoir des horaires de travail plus flexibles. En outre, si les femmes qui ont un enfant de moins de six ans n'ont pas de solution pour la garde de leur enfant, elles sont autorisées à travailler à temps partiel, leur travail étant considéré comme à temps plein en ce qui concerne le calcul de leur ancienneté. L'effort destiné à préserver les droits à l'ancienneté des femmes avec enfants constitue une avancée significative vers l'égalité entre hommes et femmes au travail conformément aux normes de l'OIT.

Source: Commission européenne: *Gender mainstreaming active inclusion policies,* Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances (Bruxelles, 2010).

Le partage de poste de travail

Le partage de poste est une forme de travail à temps partiel qui consiste à partager un poste de travail à temps plein entre deux ou plusieurs salariés à temps partiel. Leurs responsabilités professionnelles et leurs horaires de travail sont partagés et le salaire correspondant au poste à temps plein est divisé entre eux. Le partage de poste ne doit pas être confondu avec «le travail à temps partagé» qui se réfère à une réduction du temps de travail qui a pour but de répartir un volume de travail limité entre un nombre identique (ou similaire) de travailleurs afin d'éviter les licenciements ou, à l'inverse, de créer de nouveaux emplois [10]. Les observations présentées dans cette section sur le travail à temps partiel s'appliquent de la même manière au partage de poste.

Organisation du travail

Les modalités de travail qui offrent aux travailleurs davantage de contrôle sur l'organisation de leurs heures de travail deviennent de plus en plus fréquentes: cette section aborde la permutation de postes, la flexibilité des horaires de travail et les comptes épargne-temps.

Prévisibilité des changements et permutation des postes

Tout comme pour les heures supplémentaires, la prévisibilité des changements et la connaissance de son horaire de travail suffisamment à l'avance aident les travailleurs postés à faire face à leurs responsabilités familiales. Lorsque les heures de travail fluctuent et sont imprévisibles, l'organisation quotidienne ou hebdomadaire du travail est très difficile et stressante. Il est plus facile de s'adapter à des horaires de travail atypiques lorsqu'ils sont

[10] J. Messenger: *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis*, TRAVAIL Policy Brief n° 1 (Genève, BIT, 2009).

connus à l'avance. Afin d'aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à s'organiser, il est envisageable d'autoriser les travailleurs à s'échanger leurs postes ou à permuter leur période de travail.

Encadré 11.4 **Permutation de postes dans une convention collective aux Etats-Unis**

New York. Dans le cadre de l'accord conclu entre Teamsters Local 445 et l'hôpital Saint-Luc à Newburg, New York, le syndicat a négocié avec l'hôpital afin d'autoriser les salariés à permuter leurs jours de travail avec d'autres salariés, après accord préalable de l'employeur.

Source: AFL-CIO, Département des femmes au travail: *Bargaining fact sheet: Control over working hours and alternative work schedules* (Washington, D.C., 2001).

Horaires de travail flexibles

Les horaires de travail souples induisent que les salariés soient présents sur le lieu de travail pendant certaines périodes déterminées (appelées «plages fixes»), tout en leur permettant d'arriver et de partir du travail à des heures variables. Dans certains systèmes, le nombre d'heures quotidiennes travaillées est fixe et les salariés doivent choisir leurs heures et s'y tenir sur une base quotidienne. La pause-déjeuner peut aussi faire partie de la plage horaire variable, plutôt que de la plage fixe. Parfois l'organisation du temps de travail est plus informelle, permettant ainsi une certaine souplesse quant au temps de travail quotidien, telle que la prise d'une courte pause-déjeuner et partir du travail plus tôt ou en prévoyant une flexibilité d'une demi-heure afin d'arriver et de quitter son travail tôt.

Les horaires de travail flexibles présentent des avantages évidents pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales qui peuvent ainsi adapter leurs horaires d'arrivée et de départ du travail aux horaires de l'école, par exemple, ainsi que pour les autres travailleurs qui veulent simplement éviter les heures de pointe. Pour les employeurs dans le secteur des services, la flexibilité au niveau des horaires de travail permet d'allonger les heures de fonctionnement. L'ensemble des emplois ne se prête pas à une organisation flexible du temps de travail, tels que les chaînes de montage, le travail posté et d'autres situations qui requièrent la présence simultanée de l'ensemble des travailleurs.

Comptes épargne-temps

Les banques du temps ou les «comptes épargne-temps» permettent de réaliser un suivi des heures travaillées sur un «compte» individuel pour chaque travailleur. Dans certains cas, ces comptes épargne-temps sont combinés avec des horaires de travail souples. Les travailleurs peuvent cumuler du temps de congé, souvent en réalisant des heures supplémentaires pendant les périodes de forte activité, qui peut être utilisé pour des événements familiaux imprévus ou d'autres raisons personnelles.

L'un des avantages majeurs de ces aménagements du temps de travail réside dans le fait qu'ils soient généralement accessibles à l'ensemble des travailleurs au sein d'une même catégorie, indépendamment de leurs responsabilités familiales, et ne suscitent donc pas de jalousies. Pour les employeurs, les coûts administratifs supplémentaires sont largement compensés par les avantages tirés de la satisfaction des travailleurs et d'une gestion plus responsable du temps.

Lieu de travail

Dans de nombreux cas, le lieu de travail est fixe et les travailleurs sont tenus d'être présents afin d'accomplir leurs tâches professionnelles. Cependant, dans d'autres cas, la présence physique du travailleur sur le lieu de travail n'est pas requise et il peut être possible de mettre en place des dispositifs de télétravail, permettant ainsi au travailleur de travailler temporairement à distance. Certains télétravailleurs travaillent uniquement depuis chez eux, alors que d'autres alternent travail sur le lieu de travail et travail à domicile sur une base régulière ou en cas d'urgence.

Le télétravail permet d'économiser le temps et le coût correspondant aux trajets et il offre également aux travailleurs la faculté de réaliser leur travail rémunéré à un moment qui soit approprié au regard de leurs responsabilités familiales. Pour les organisations, le télétravail permet de réduire les coûts en termes d'espace de travail. Toutefois, le télétravail sur une base continue peut conduire à un certain isolement des travailleurs et à des difficultés à séparer le travail rémunéré de la vie privée à la maison.

Dispositifs relatifs à la garde des enfants

Les responsabilités familiales des travailleurs se réfèrent à la garde des enfants, des personnes âgées, des membres de la famille souffrant d'une affection permanente, d'une maladie temporaire ou d'un handicap. Compte tenu de l'angle d'étude adopté dans la présente publication, les sections suivantes examinent certaines des principales caractéristiques et problématiques liées aux dispositifs relatifs à la garde des nouveau-nés et des enfants de moins de trois ans [11].

Pour le travailleur qui a ou qui pourrait avoir des enfants, l'un des principaux problèmes est de savoir comment faire garder ses enfants durant les heures de travail. Pour les travailleurs, les services de soins sociaux fiables et abordables, notamment en ce qui concerne la garde des enfants, font partie de leurs plus grandes préoccupations, aux côtés des transports et de l'approvisionnement en eau et en énergie. Peu de pays, cependant, offrent ces services à une échelle suffisamment large pour faire face aux besoins croissants des travailleurs.

Types de dispositifs pour la garde des enfants [12]

Les dispositifs de garde des enfants peuvent être divisés approximativement en trois catégories:

- la garde au domicile de l'enfant, telle que:
  - la garde des enfants informelle et non rémunérée;
  - l'emploi d'une personne chargée de la garde des enfants et qui est rémunérée (en particulier des travailleurs domestiques);
  - les services à domicile;
- la garde au domicile de la personne chargée de garder l'enfant;
- les centres de garderie d'enfants.

[11] Pour des informations supplémentaires, voir C. Hein, 2005, *op. cit.*, Ch. 5, et C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*
[12] Cette section est inspirée de C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*, Ch. 2.

Garde au domicile de l'enfant

Ce dispositif de garde se réfère habituellement à: 1) la garde des enfants informelle et non rémunérée; 2) le recours à une personne chargée de garder les enfants qui est rémunérée; 3) les services à domicile. La **garde informelle et non rémunérée des enfants** est habituellement réalisée par des membres de la famille, souvent des femmes ou des jeunes filles, ou dans certains cas par des amis ou des voisins. Ce dispositif de garde joue un rôle essentiel mais mésestimé dans l'éducation et la socialisation des enfants (tout comme lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins des personnes à charge qui sont âgées, malades ou handicapées). De nombreux travailleurs préfèrent confier leurs jeunes enfants aux membres de la famille, qui sont davantage considérés comme des personnes de confiance. Pour les travailleurs ayant un faible revenu, cette option peut en particulier être la seule possibilité en pratique car les dispositifs de garde payants peuvent être trop chers. Même dans les cas où un dispositif de garde payant a été mis en place, il est fréquent que l'aide des membres de la famille ou des amis soit toutefois nécessaire.

Recruter une personne qui est rémunérée pour garder les enfants, en particulier des **travailleurs domestiques** (tels que des nourrices, cuisiniers ou employés de maison), est une solution courante pour les familles des classes moyenne et élevée afin de faire face à la pénurie de structures destinées à la garde des enfants, à la fois dans les pays industrialisés et les pays en développement. Les travailleurs domestiques sont majoritairement des femmes et des jeunes filles originaires de classes sociales plus vulnérables (par exemple de communautés pauvres, de zones rurales, de minorités ethniques et raciales et des immigrants). Elles sont souvent employées de manière informelle, avec une rémunération très faible, peu de droits légaux ou de protection sociale et en ayant une faible influence ou représentation au niveau politique (voir les **Modules 5** et **7** pour plus d'informations sur le travail domestique).

Les services à domicile sont une autre forme de dispositif de garde formelle et rémunérée pour laquelle des aides, docteurs, infirmières ou autres professionnels peuvent se rendre au domicile de la famille et offrir une assistance ou des soins de santé. Le fait que les services à domicile soient ou non appropriés pour les travailleurs dépend des heures de fonctionnement de ces services, de leur localisation géographique par rapport au travail et au domicile, et du coût, de la qualité et de la souplesse de ces services. Dans la plupart des pays, la demande relative à des services de soins à domicile, notamment de services à un prix abordable, est supérieure à l'offre.

Garde de jour au domicile de la personne chargée de la garde des enfants

Rémunérer une personne, presque toujours une femme (qui peut être appelée nourrice, assistante maternelle ou maman de jour), pour qu'elle garde un enfant à son domicile est souvent un accord informel que les parents passent avec des voisins, au quel cas il est impossible d'avoir une idée précise du nombre de personnes concernées. Les gouvernements tentent de plus en plus de formaliser ce type de dispositif de garde en enregistrant les assistantes maternelles et en adoptant des normes. Dans un certain nombre de pays (par exemple, en France, au Royaume-Uni et à Singapour), un système a été mis en place afin de les enregistrer et un niveau minimum de formation est requis. Les services d'information locaux (en général municipaux) peuvent ainsi aider les parents à trouver une nourrice qui soit proche de leur domicile.

Pour les enfants âgés de moins de trois ans qui ont besoin d'être gardés, il semble que dans certains pays, tels que la France, il y ait une préférence pour faire garder les enfants au domicile des parents ou à celui de la nourrice plutôt que dans des centres de garderie, car les

heures de service des nourrices sont généralement plus souples. Toutefois, il n'est pas toujours aisé de trouver une nourrice qui accepte de travailler en soirée ou durant les week-ends. L'un des inconvénients majeurs du recours aux nourrices est qu'elles n'ont souvent que peu de formation et risquent de ne pas offrir aux enfants la même stimulation et le même éveil éducatif que ceux qu'ils reçoivent dans les garderies. Des recherches ont démontré que les conditions de travail et les perspectives de carrière des assistantes maternelles constituent également une préoccupation majeure.

Centres pour la garde des enfants

Les centres destinés à la garde des nouveau-nés et jeunes enfants (appelés crèches, garderies, jardins d'enfants ou structures d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire) sont de plus en plus nécessaires dans les pays du monde entier pour permettre aux familles de subvenir à leurs besoins tout en prenant soin des personnes à charge. Ces programmes fournissent habituellement des services de garde organisés (sur une base régulière ou en urgence) et, dans certains cas, des services de santé et des activités éducatives.

Près de la moitié des pays du monde n'a pas de programmes formels pour les enfants de moins de trois ans, et pour ceux qui disposent de tels programmes, leur portée est très limitée [13]. Pour les parents avec enfants d'âge préscolaire, les programmes relatifs à l'éducation de la petite enfance sont plus fréquents et en augmentation dans la plupart des pays en développement, bien que leur portée demeure inégale, avec un accès limité, en particulier pour les communautés pauvres et rurales. En outre, ces programmes ne répondent souvent pas aux besoins des parents qui travaillent en termes de durée, de qualité et de coût [14]. Dans de nombreux pays, les heures d'école ont tendance à finir bien avant la journée de travail des parents, ou elles prévoient de longues pauses-déjeuner, ce qui rend difficile pour les parents qui travaillent de concilier les heures d'école avec leurs propres horaires de travail.

Pour les enfants de moins de trois ans, le coût correspondant à la garde des enfants peut être très élevé puisque les jeunes enfants ont besoin de beaucoup plus d'attention que les enfants plus âgés et chaque assistante maternelle peut donc s'occuper de moins d'enfants à la fois que dans le cas d'enfants plus âgés. Dans les pays où il existe peu de soutien de la part du gouvernement pour les centres de garderie, le coût entre la fin du congé de maternité et le début de l'école maternelle peut être particulièrement élevé pour les parents qui travaillent.

Afin de favoriser la croissance de l'emploi, la protection sociale, la participation des femmes au marché du travail et l'égalité entre hommes et femmes, certains gouvernements ont élaboré des programmes afin de rendre plus accessibles aux travailleurs les services de garde des enfants. Dans certains cas, ces efforts ciblent en particulier les familles à faible revenu qui sont moins à même de supporter seules la charge financière correspondant à la garde des enfants (voir **Encadré 11.5**). Les moyens utilisés afin d'améliorer l'accès peuvent varier largement, en allant du financement ou de la subvention accordés par le gouvernement pour développer les structures d'accueil et les services, aux subventions versées directement par le gouvernement aux parents sous la forme de bons, exonérations fiscales, aides au paiement des frais et transferts monétaires conditionnels ou non conditionnels [15].

[13] UNESCO: «Strong foundations: Early childhood care and education», *Education for All Global Monitoring Report 2007* (Paris, 2007).

[14] C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

[15] Pour des informations supplémentaires à cet égard, voir C.Hein et N.Cassirer, 2010, *op. cit.*

Encadré 11.5 Efforts des gouvernements visant à développer les services de garde des enfants pour les travailleurs ayant de jeunes enfants

Afrique du Sud. Le gouvernement met en œuvre un programme de prestations en espèces non conditionnelles (le programme «*Child Support Grant*») sous la forme d'allocations enfants versées aux personnes chargées de garder les enfants à la place de la mère. Le mérite de cette approche qui subordonne l'allocation à l'enfant est d'éviter le renforcement du rôle des femmes en tant que principales responsables des soins à la famille. En outre, la subvention n'est pas subordonnée au fait que la mère assiste à des sessions de formation ou effectue des travaux communautaires non rémunérés, ce qui est un aspect controversé des allocations familiales et enfants dans d'autres pays en développement. En mai 2006, le montant de la subvention s'élevait à 25,50 dollars par mois par enfant de moins de 14 ans. Le nombre total des bénéficiaires s'élevait à près de sept millions d'enfants.

Chili. Après avoir reconnu que la pénurie de services destinés à la garde des enfants pose d'importants obstacles à la participation des femmes au marché du travail, le gouvernement du Chili, qui a ratifié la convention n° 156 en 1994, a fait des efforts considérables pour renforcer les services de garde des enfants afin de créer des emplois de meilleure qualité et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que le développement national. Depuis 2005, le nombre de places dans les crèches publiques pour les enfants âgés de trois mois à deux ans qui vivent dans les zones les plus pauvres du Chili a augmenté de 14 400 à 64 000 en 2008; en outre, le nombre de places dans les jardins d'enfants pour les enfants âgés de deux à quatre ans, qui avait été estimé à 84 000 en 2005, est passé à environ 127 000 en 2009. En outre, en 2006, le gouvernement chilien a lancé le programme «le Chili grandit avec toi» (*Chile Crece Contigo*) qui offre des services de garde des enfants gratuits pour les 40 pour cent de la population qui sont les plus vulnérables. Entre 2006 et 2009, un total d'environ 3 500 centres gratuits a été ouvert, ce qui a permis la prise en charge de 70 000 nouveau-nés. Une loi garantissant les droits à la crèche et au jardin d'enfants pour les jeunes enfants a été votée au Congrès, permettant à ce programme de s'élargir encore davantage.

Inde. Le programme national sur la garantie de l'emploi en milieu rural (*National Rural Employment Guarantee – NREGA*) lancé par le gouvernement en 2005, reconnaît l'impact des responsabilités familiales sur la capacité des femmes à s'engager librement dans des activités économiques rémunérées. Le NREGA prévoit la création de crèches sur le lieu de travail, parmi d'autres installations (par exemple, un service médical, un accès à l'eau potable et un site ombragé), que les agences locales de mise en œuvre doivent installer afin d'assurer l'application effective du programme générateur d'emplois. En outre, le gouvernement indien a lancé dans le début des années 1990 le système intégré pour le développement de l'enfant qui se concentre principalement sur la diminution de la mortalité maternelle et infantile. Il s'agit du programme le plus important de ce type dans le monde et contient un volet relatif à la nutrition, ce qui nécessite la présence des enfants au sein des services de garde gérés par le gouvernement. Cependant, le manque de moyens et d'infrastructures a empêché le développement de ces centres et actuellement ce programme ne peut pas être considéré comme une solution viable pour la garde des enfants.

Sources: Gouvernement de l'Inde: *Operational Guidelines of the National Rural Employment Guarantee Programme* (New Delhi, 2006), Sect. 5.6.
C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*
OIT/PNUD: *Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, 2009).
S. Razavi: «The political and social economy or care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options», Programme on Gender and Development, Paper n° 3 (Genève, UNRISD, 2007).
UNRISD: *Combating* poverty *and inequality: Structural change, social policy and politics* (Genève, 2010).

Il n'existe aucun modèle universel sur la meilleure façon d'offrir des services de garde des enfants. Toutefois, il semble être universellement reconnu que plus la prestation de services est proche de l'utilisateur, mieux elle remplit son rôle. La recommandation n° 165, paragraphes 24 (b) et 25 (a), mentionne deux aspects de cette «proximité»: la prestation de services au niveau des collectivités locales et la consultation des personnes intéressées sur leurs besoins particuliers, notamment des personnes qui travaillent. Impliquer les bénéficiaires et travailler localement peut aider à s'assurer que les services sont adaptés aux besoins des utilisateurs et sont effectivement utilisés.

Garde des enfants malades ou handicapés

Outre les services de garde réguliers, les travailleurs peuvent avoir besoin de soutien afin de s'occuper d'enfants malades, atteints d'une affection permanente ou en phase terminale, ou ayant un handicap. La plupart de ces services sont similaires à ceux mentionnés dans les sections précédentes. Dans cette section, la distinction est faite entre les maladies de courte durée et les maladies de longue durée ou les handicaps, car les problèmes qui se posent sont très différents.

Maladie de courte durée
La maladie de courte durée fait partie des nombreux événements familiaux imprévisibles qui peuvent survenir pour les employés. Le problème le plus fréquent est sans doute l'enfant malade qui ne peut pas aller à l'école ou à la structure d'accueil habituelle dans le cas d'un enfant plus jeune. Mais la maladie ou les accidents survenant aux autres membres de la famille peuvent également poser des problèmes majeurs pour les travailleurs. Par exemple, dans de nombreux pays en développement, les séjours à l'hôpital nécessitent des efforts considérables de la part de la famille qui peut avoir à fournir une alimentation régulière, des fournitures médicales ou du linge propre.

L'un des efforts actuels réalisé par les gouvernements dans de nombreux pays en vue de minimiser les coûts consiste à réduire les soins institutionnels, y compris la durée des séjours hospitaliers. Le coût de la charge supplémentaire sur les familles, et en particulier sur ceux qui sont des travailleurs, est rarement, voire jamais, pris en considération.

Les employeurs qui offrent des programmes d'information et d'orientation sur le lieu de travail, ou qui autorisent les employés à réaliser des appels téléphoniques pour des raisons familiales, permettent plus facilement aux travailleurs de continuer à travailler pendant ces périodes de crise, car une grande partie du problème réside dans le temps qu'il faut pour organiser la prise en charge de l'enfant dans l'urgence tandis qu'une solution à court terme (comme un membre de la famille ou un voisin) est en place. De nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux soins des enfants malades et aux congés liés à une urgence familiale.

Maladie de longue durée et handicap
Les soins apportés aux enfants souffrant d'une déficience physique, visuelle ou sensorielle ou d'une déficience intellectuelle peuvent représenter un défi supplémentaire pour le travailleur, selon le niveau de prise en charge nécessaire. Les services de garde, les soins de relève et d'autres services spécialisés sont particulièrement importants dans ce cas. Toutefois, les soins apportés aux enfants ayant de grands besoins en termes d'assistance présentent également certains problèmes spécifiques, bien qu'ils soient également susceptibles d'être très gratifiants.

Les soins apportés aux personnes souffrant d'une maladie ou de pathologies chroniques entraînent une gamme complexe de besoins en soins et deviennent particulièrement difficiles lorsqu'il s'agit de soins en phase terminale. Pour une personne ayant des obligations professionnelles en raison d'un travail rémunéré, le temps exigé par cette situation, son coût financier et d'autres éléments inconnus peuvent ajouter un stress supplémentaire.

Le VIH et le sida ont eu un effet dévastateur sur la vie familiale, surtout dans de grandes parties de l'Afrique subsaharienne. Mis à part les travailleurs prenant un congé pour s'occuper d'un membre de la famille atteint par cette maladie, le nombre de morts liés au sida et aux complications connexes a augmenté de manière spectaculaire le nombre de familles monoparentales devant jongler de manière encore plus intense entre responsabilités professionnelles et familiales. Le nombre croissant d'orphelins à la charge de familles de parents proches place souvent un poids supplémentaire sur les personnes déjà surchargées. La mortalité due au sida a également créé un phénomène croissant où des enfants se retrouvent chefs de famille, ce qui porte préjudice à l'éducation des enfants plus âgés et aux soins apportés aux plus jeunes. Certains services à domicile (voir l'**Encadré 11.6**) comprennent l'accompagnement d'un mourant à la maison, et les soins palliatifs apportent également un soulagement au cours de cette période, autant pour le patient que pour sa famille.

Encadré 11.6 Soins à domicile dans l'Afrique subsaharienne

Dans plusieurs pays d'Afrique subsaharienne, les régimes de soins à domicile constituent un complément aux services de santé traditionnels. Avec l'épidémie généralisée du VIH et du sida, la demande de soins dans la région dépasse largement l'offre disponible. En théorie, en raison de ces programmes à domicile, les infirmières formées devraient disposer de fournitures de santé limitées et avoir la possibilité de se rendre directement au domicile des patients et d'offrir des soins de base et de soutien. Cette pratique peut grandement aider à soulager le fardeau placé sur certains membres de la famille. Ces programmes reçoivent un financement externe de certaines organisations non gouvernementales, communautaires et confessionnelles.

Malheureusement, ces programmes sont marqués par le manque crucial de moyens financiers et la formation reçue par les infirmières est souvent trop rudimentaire pour pouvoir être efficace. Les tâches peuvent être difficiles et stressantes pour ces travailleurs sociaux qui perçoivent une rémunération faible, voire nulle. Compte tenu de la forte dépendance par rapport au financement extérieur, le système demeure fragile et a besoin d'être davantage élaboré afin de pouvoir exprimer son véritable potentiel.

Source: UNRISD, 2010, *op. cit.*

Il peut être difficile pour les travailleurs qui s'occupent d'un enfant handicapé de satisfaire à leurs responsabilités professionnelles. Certains pays (**Encadré 11.7**) reconnaissent l'investissement en temps que représente la prise en charge de membres de la famille handicapés et la perte consécutive de salaires des travailleurs en octroyant une aide financière aux parents s'occupant d'un enfant handicapé à la maison. Dans certains pays, le congé parental est plus long pour les enfants handicapés et peut être pris jusqu'à un âge avancé de l'enfant.

Encadré 11.7 Congés pour enfants handicapés

France. Pour les enfants de moins de 20 ans souffrant de handicaps sérieux, les parents sont autorisés à prendre jusqu'à 310 jours de congé dans un délai de trois ans. Le montant des prestations dépend de l'ancienneté au sein de l'entreprise ainsi que de la structure familiale.

Irlande. Pour les travailleurs ayant au moins 12 mois de service continu, trois jours de congé entièrement rémunérés sont octroyés pour s'occuper d'un enfant handicapé. Un congé sans solde peut toutefois s'étendre sur une période maximum de 65 semaines si nécessaire.

Italie. Les travailleurs ont droit à un maximum de deux ans de congé intégralement rémunéré pour s'occuper des enfants handicapés, avec une allocation d'un montant maximum de 36 151 euros. Cependant, les pères et les mères ne peuvent pas prendre ce congé au même moment.

Source: OCDE: *Gender brief*, OECD Social Policy Division (Paris, 2010).

Que peuvent faire les différentes parties prenantes?

L'existence de politiques et mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, y compris l'accès à des soins de qualité à un prix abordable pour les personnes à charge est un facteur important en ce qui concerne les possibilités d'emploi des travailleurs et la productivité du lieu de travail. Un accès réduit au travail, une baisse des revenus, une baisse de la productivité et un taux d'absentéisme plus élevé ne sont que quelques-unes des conséquences de l'absence de mesures de soutien appropriées pour la garde des enfants, qui compromettent la sécurité du revenu des familles et la réussite de l'entreprise. Les politiques publiques, programmes et services existants sont rarement suffisants pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs en ce qui concerne la garde des enfants, même dans de nombreux pays industrialisés. Dans les pays en développement, ces problèmes sont exacerbés. Pour combler ces lacunes, des initiatives destinées à mettre en œuvre des solutions adéquates ont été adoptées par les gouvernements, les employeurs, les syndicats et leurs organisations, les ONG et les travailleurs dans les pays du monde entier. Maximiser l'effet de levier des différentes parties prenantes et encourager la coordination et le partenariat peut permettre de lutter efficacement contre certains des problèmes rencontrés actuellement par les travailleurs et les entreprises.

Gouvernements

Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale qui font partie des moyens d'action directs des gouvernements sont les suivantes:

- la ratification des conventions de l'OIT;
- la recherche en matière politique et la promotion;
- la législation du travail et les prestations de sécurité sociale relatives aux congés et au temps de travail;
- la promotion relative à la mise en place de services et installations destinés à la garde des enfants;
- l'allègement de la charge des responsabilités familiales grâce à la mise en place de mesures politiques;
- l'aide à la réinsertion dans l'emploi après un congé;

- l'information, l'éducation et la promotion;
- la promotion du dialogue social.

Ratification des conventions de l'OIT

Seuls les Etats ont la responsabilité de décider de ratifier ou de ne pas ratifier une convention de l'OIT, qu'elle soit sur la protection de la maternité, la conciliation entre travail rémunéré et non rémunéré pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales ou sur toute autre question liée à l'emploi. La ratification peut être ou non une stratégie réaliste car elle dépend des conditions sociales et économiques existantes, de la législation nationale et des capacités de mise en œuvre, de l'ordre du jour politique et d'autres facteurs. Lorsqu'un gouvernement soumet une convention à l'autorité compétente, il doit faire une déclaration ou une proposition sur l'action qu'il considère la plus appropriée au regard de cette convention. Pour des informations supplémentaires sur la procédure de ratification, voir les **Modules 5** et **12**.

Recherche

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour [...] entreprendre ou encourager toutes recherches qui seraient nécessaires sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces.

Recommandation n° 165, paragraphe 11

Comme pour toute autre question, l'élaboration des politiques doit être basée sur l'information concernant les besoins des travailleurs et leurs préférences. Pour les gouvernements examinant des politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, une première étape consiste à prendre en compte les statistiques ventilées par sexe, généralement disponibles au niveau national. Le recensement de la population et les études sur la population active ainsi que les enquêtes démographiques et sur la santé peuvent donner des informations sur les nouveaux développements existant au niveau du mariage, les taux de fécondité, la répartition par âge et la composition des foyers, les taux d'activité par sexe et âge, les professions, le statut dans l'emploi, le temps de travail, les niveaux des salaires et des revenus, le travail non rémunéré et l'utilisation du temps.

Encadré 11.8 Exemples de recherche en matière politique

Chili. Au Chili, le Service national des femmes (SERNAM) a entrepris une enquête sur les expériences des entreprises en ce qui concerne les mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et une étude destinée à examiner l'opinion publique sur les systèmes de garde des enfants.

Ile Maurice. Le ministère du Travail et des Relations industrielles a demandé à l'Université de Maurice de réaliser une évaluation de la situation nationale actuelle en ce qui concerne les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ainsi que des enquêtes sur les employés et les employeurs et des entrevues avec des informateurs clés.

Source: C. Hein, 2005, *op. cit.*

Les gouvernements ont initié et parfois financé des recherches sur des questions telles que:

- la nature des conflits entre vie professionnelle et vie familiale et la façon dont les familles font face à ces difficultés, y compris leurs effets sur la participation des femmes au marché du travail et sur l'égalité de chances et de traitement;
- les conditions de travail, y compris le temps de travail et son caractère flexible, et l'ensemble des avantages actuellement offerts à l'initiative de l'employeur ou par le biais des conventions collectives;
- les bonnes pratiques dans les entreprises et leur impact sur la productivité;
- le recours aux établissements de garde des enfants et leur adéquation en termes de qualité et de demande;
- les idées et les préférences des travailleurs et des employeurs sur les différentes solutions.

Législation du travail et sécurité sociale

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour [...] tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Convention n° 156, article 4

Il est généralement considéré qu'il est du ressort de la responsabilité de l'Etat de s'assurer que les droits de base minimum pour garantir des conditions de travail décentes en termes de temps de travail, de congés et de prestations familiales soient offertes à l'ensemble des travailleurs par le biais de la législation du travail et la sécurité sociale. Deux domaines clés de la législation du travail influencent la capacité des travailleurs à concilier responsabilités professionnelles et familiales: les droits aux congés (c'est-à-dire les congés annuels, de maladie, de maternité et autres formes de congés familiaux) et les dispositions relatives au temps de travail (y compris les horaires normaux de travail, les heures supplémentaires et le travail à temps partiel).

Outre l'élaboration d'une législation adéquate, le gouvernement a également la responsabilité d'assurer l'application effective de cette législation. Pour les gouvernements de nombreux pays, la mise en œuvre effective de la législation est parfois confrontée à de nombreux obstacles. Les services de l'inspection du travail peuvent être en sous-effectif, les inspecteurs sous-payés et les moyens de transport limités. Les travailleurs ignorent généralement leurs droits ou ne sont pas en mesure de les faire valoir. Mettre en œuvre la législation de base relative à la maternité (c'est-à-dire que les femmes ne perdent pas leur emploi lorsqu'elles sont enceintes et qu'elles soient capables de prendre un congé de maternité) peut être difficile.

Dans de nombreux pays, tant industrialisés qu'en développement, la sécurité sociale joue un rôle fondamental dans la protection des familles contre différents risques liés notamment aux coûts relatifs aux responsabilités familiales et aux soins de santé, au handicap, au chômage et à la perte de revenus durant la retraite. Les prestations financières reçues au cours du congé de maternité, de paternité et pendant le congé parental proviennent généralement de l'assurance

sociale (qu'il s'agisse de l'assurance maladie, d'un fonds spécial ou de l'assurance chômage) à laquelle l'employé (ainsi que l'employeur) doit avoir cotisé pendant une période de temps minimum afin de pouvoir en bénéficier. Ces prestations financières peuvent également provenir de fonds de l'assistance sociale, généralement financés par les recettes fiscales (fonds publics). Cela permet de répartir les coûts correspondants sur l'ensemble des employeurs et des salariés qui contribuent au fonds et sur la société plus généralement.

Les pensions de retraite ou de vieillesse jouent un rôle important car elles offrent une certaine autonomie aux personnes âgées et aident à soulager partiellement les travailleurs quant à leurs responsabilités financières et aux soins concernant leurs parents vieillissants. Cela permet d'éviter le paradoxe consistant pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales à prendre un congé prolongé ou à se retirer pour un certain temps du marché du travail afin de s'occuper de personnes à charge, et par conséquent de se retrouver elles-mêmes avec des périodes de cotisation plus courtes et donc des pensions de retraite réduites.

Dans les pays développés et en développement, de nombreuses personnes dans le secteur de l'économie informelle, travailleurs indépendants ou employés par le biais de contrats occasionnels ou précaires ne sont pas couverts par la sécurité sociale. Ils ne bénéficient d'aucune prestation de maternité et, pendant leur vieillesse, ne reçoivent pas ou peu d'argent au titre d'une pension de vieillesse. Ils sont donc financièrement dépendants de leurs enfants à partir du moment où qu'ils n'ont plus aucun revenu. Pour des informations supplémentaires sur les prestations en espèces et les prestations médicales, voir le **Module 7**.

Promotion des services et installations pour la garde des enfants

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;

b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Convention n° 156, article 5

Les installations destinées à la garde des enfants jouent un rôle clé en aidant à concilier vie professionnelle et vie familiale [16]. Les gouvernements disposent de différentes stratégies pour assurer une offre en matière de services de garde des enfants qui réponde à des normes acceptables:

- en soutenant financièrement la garde des enfants;
- en établissant des normes destinées à assurer des services de qualité pour la garde des enfants.

Soutien financier pour la garde des enfants

Il existe fondamentalement deux stratégies en ce qui concerne le financement gouvernemental des services de garde des enfants: **financer la mise à disposition de services de garde des enfants** en donnant des subventions aux établissements ou en fournissant directement ces

[16] Cette section traite principalement des services relatifs à la garde des enfants. D'autres informations sont disponibles dans C. Hein, 2005, *op. cit.* et C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

services, et **financer les demandes relatives à la garde des enfants** en offrant des subventions aux familles/parents. Ces stratégies ne sont pas mutuellement exclusives et peuvent être combinées.

En **finançant la mise à disposition de services de garde des enfants**, les gouvernements peuvent contribuer à garantir la disponibilité de l'offre en termes de services pour la garde des enfants. Le financement public direct et la fourniture d'équipements est la solution la plus répandue pour l'éducation de la petite enfance pour les enfants âgés de plus de trois ans, alors que la fourniture ou la subvention de ces services pour les enfants de moins de trois ans se fait plus rare.

La responsabilité de l'offre au niveau des services de garde est souvent décentralisée, grâce à des fonds alloués aux autorités gouvernementales locales qui ont un rôle majeur dans l'organisation, la règlementation, le contrôle et la fourniture de services de garde des enfants conformes aux normes gouvernementales. Les municipalités peuvent ainsi contribuer en partie au financement de ces services. La décentralisation du financement et de l'offre de services de garde des enfants au profit de l'autorité locale a pour avantage de rendre les services plus adaptés aux besoins locaux, y compris à ceux des lieux de travail locaux.

Outre la prestation directe de services publics, le financement du gouvernement national ou local des installations peut prendre la forme d'une sous-traitance à des organismes de services de garde des enfants. Des subventions aux structures de garde peuvent parfois être utilisées pour les dépenses en capital afin d'encourager de jeunes entreprises, et peuvent s'appliquer, à d'autres moments, aux dépenses courantes comme les salaires du personnel, le loyer ou les repas.

Afin d'économiser les ressources et de cibler les populations les plus démunies, les gouvernements peuvent choisir de créer ou de subventionner des installations dans les régions plus défavorisées, afin que les personnes les plus vulnérables de ces zones puissent en bénéficier. Toutefois, ces programmes ne bénéficieront pas aux autres personnes tout autant défavorisées qui se trouvent dans d'autres régions dépourvues de telles installations. L'un des autres inconvénients des installations ciblées est qu'il encourage la ségrégation potentielle des enfants à faible revenu. Parfois, les gouvernements accordent des subventions aux établissements agréés en se basant sur les revenus des parents (c'est-à-dire que la subvention est destinée aux parents à faible revenu).

Financer les demandes relatives à la garde des enfants plutôt que de mettre à disposition des installations publiques ou d'offrir un soutien public aux installations de ce type a été considéré comme l'un des moyens de stimuler rapidement la création de services de garde des enfants (surtout privés), de mieux répondre aux besoins des parents, de stimuler l'innovation et l'efficacité du secteur, et de réduire les dépenses publiques. Dans les pays ayant une approche de la garde des enfants davantage axée sur le marché, les gouvernements préfèrent généralement offrir un soutien financier aux enfants pour la garde de leurs enfants, qui sont alors libres de choisir la structure à laquelle ils souhaitent faire appel. L'un des avantages des programmes de subventions versées aux parents est qu'ils permettent aux gouvernements de concentrer les aides sur ceux qui en ont réellement besoin et de soumettre l'octroi de la subvention à un certain nombre de conditions comme le revenu, l'âge des enfants, l'emploi et le nombre d'heures travaillées.

Les subventions du gouvernement se font généralement dans le cadre des régimes fiscaux au sein desquels les parents qui travaillent peuvent réclamer des réductions basées sur les dépenses relatives à la garde des enfants. Toutefois, certains ménages pauvres qui ne paient

pas d'impôt ne bénéficient pas de ces subventions. En outre, les travailleurs se situant dans les tranches d'imposition plus élevées profiteraient davantage du système que ceux se trouvant dans les tranches plus basses. D'autres gouvernements ont des systèmes de transferts monétaires aux parents ayant recours à une structure d'accueil conventionnée, dont le montant est généralement plus élevé pour les parents à faible revenu.

Cependant, les subventions versées directement aux parents ont également leurs inconvénients. Le montant des subventions est souvent faible comparé au coût correspondant à un dispositif de garde de bonne qualité, et par conséquent les bénéficiaires peuvent avoir tendance à choisir les dispositifs de garde les moins chers et de moins bonne qualité. L'OCDE a indiqué que le financement de la garde des enfants par le biais de subventions parentales affaiblit la capacité des services publics et tend à entraîner une prolifération des services de garde des enfants en milieu familial (voir ci-dessus), caractérisée par des normes et une qualité qui sont plus faibles que celles offertes par les centres professionnels de garde des enfants.

Que ce soit par un soutien aux parents ou aux structures d'accueil, il semble y avoir un accord général sur le fait que le financement public et des interventions sont nécessaires pour que les travailleurs, surtout les travailleurs à faible revenu, puissent avoir accès à des services de garde des enfants qui soient d'une qualité raisonnable.

Encadré 11.9 Des organisations de familles migrantes demandent des politiques publiques sur la garde des enfants

Nicaragua. En 2006, le programme électoral pour les Nicaraguayens à l'étranger, élaboré par un réseau de migrants (*Red de Migrantes*) contenait des demandes destinées à l'élaboration de programmes sociaux pour la garde des enfants originaires de familles de migrants, en particulier les enfants et les adolescents restés dans leur pays d'origine. Ce point à l'ordre du jour propose une approche collective, avec la participation du maire et d'autres acteurs locaux, afin d'atténuer les coûts sociaux élevés de la migration pour ceux restés au pays. Jusque-là, seules les familles avaient dû porter le poids de ces problèmes.

Equateur. Plusieurs gouvernements locaux ont répondu aux demandes des associations de migrants, en incluant dans leurs plans d'action les soins destinés aux membres de la famille qui restent dans le pays d'origine. Quito, par exemple, offre un soutien psychologique aux grands-parents chargés de garder des enfants et fournit aux enfants des soins et des activités récréatives.

Source: OIT/PNUD, 2009, *op. cit.*

Mettre en place des normes de qualité

Ceux qui paient pour la garde des enfants, qu'il s'agisse des parents, des gouvernements nationaux, des municipalités, des ONG, des employeurs, des prestataires privés ou d'une autre entité, se retrouvent souvent partagés entre assurer un service de qualité et garantir que le coût soit abordable. La réduction des coûts tend à entraîner la réduction de la qualité, alors que garantir la qualité entraîne une augmentation du coût. Ce dilemme soulève des questions politiques importantes en ce qui concerne la mise en place de normes de qualité et de conditions de travail pour les travailleurs employés par des structures chargées de la garde des enfants.

Afin de s'assurer que les milieux relatifs à la garde des enfants sont sûrs et sains et que les pratiques encouragent le développement des enfants et l'apprentissage, la plupart des gouvernements ont des réglementations ou des normes relatives aux structures destinées à la

garde des enfants (y compris celles qui sont financées par l'employeur). Certains pays ont également adopté des réglementations ou des normes pour les travailleurs employés par ces structures. La qualité de l'accueil est généralement évaluée par des indicateurs tels que:

- le nombre d'enfants par membre du personnel;
- la taille du groupe;
- les locaux et l'espace;
- les programmes et installations adaptés à l'âge des enfants;
- l'hygiène et les normes de sécurité;
- les qualifications et la formation du personnel;
- les salaires et la rotation du personnel.

En Estonie, par exemple, l'Etat a défini la profession d'assistante maternelle et les conditions requises pour les locaux destinés à la garde des enfants. Au Portugal, l'Etat promeut l'évaluation et le contrôle de la qualité des structures de garde des enfants et a publié un manuel de référence sur les procédures de qualité et l'évaluation [17]. Le souci de la qualité soulève des enjeux majeurs pour les pays plus pauvres et les endroits où les ressources sont limitées. Il peut sembler surréaliste pour de nombreux pays en développement d'importer les normes existantes dans les pays développés, car même si les installations relatives à la garde des enfants ne satisfont pas aux critères de «haute qualité», elles peuvent néanmoins améliorer la situation des enfants à risque. L'expérience des pays en développement suggère que des initiatives communautaires à faible coût peuvent avoir un impact positif sur le développement des enfants (voir l'**Encadré 11.10**). [18]

Encadré 11.10 **Effets positifs des services de garde à domicile sur les enfants pauvres en Bolivie**

La Bolivie a entrepris un programme de nutrition et de développement de la petite enfance à domicile à grande échelle, le PIDI (*Proyecto Integral de Desarrollo Infantil*), qui garantit un service de garde en journée, une alimentation et des services éducatifs aux enfants qui vivent dans des régions pauvres, en particulier en milieu urbain. Selon le programme, les enfants âgés de six mois à six ans sont pris en charge par groupe de 15 dans des maisons de leur propre quartier. La communauté choisit les femmes locales qui deviendront des assistantes maternelles rémunérées. Ces centres de garde des enfants, non-formelle et à domicile, avec deux ou trois soignants, offrent des services complets pour le développement de l'enfant. Les femmes reçoivent une formation sur le développement de l'enfant avant de devenir des éducatrices, mais ne suivent pas en général une formation très poussée.

Lorsque les enfants participant à ce programme ont été comparés à d'autres enfants en ce qui concerne la motricité globale et fine, le langage et les capacités psychosociales, il est apparu que la participation au programme PIDI a eu un impact positif sur l'ensemble des résultats des tests pour les enfants âgés de trois à quatre ans et demi. Les résultats ont presque toujours été positifs pour les enfants qui avaient participé au programme pendant au moins 13 mois.

Source: Banque mondiale: ECD program evaluations in the developing countries, http://go.worldbank.org/S2GDFFHOB0 [consulté le 20 sept. 2011].

[17] Commission européenne: *The provision of childcare services: A comparative review of 30 European countries* (Bruxelles, 2009).

[18] Voir également l'exemple du Chili dans l'**Encadré 11.5** ci-dessus, et C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*, pp. 45-47.

Allègement des tâches

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs.

Recommandation n° 165, paragraphe 32

Dans leur rôle de fournisseurs de services essentiels, les gouvernements peuvent faire beaucoup pour alléger le fardeau des responsabilités familiales. Les domaines dans lesquels les gouvernements sont intervenus pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale comprennent:

- l'adaptation des heures d'école afin qu'elles correspondent mieux aux heures de travail;
- l'adaptation des heures d'ouverture des services publics (services postaux, licences, certificat de naissance, etc.) afin qu'elles soient davantage compatibles avec les heures de travail;
- l'amélioration de l'organisation des services gouvernementaux (vaccinations, visites médicales, paiement de factures) pour réduire le temps nécessaire en dehors du travail;
- l'amélioration des transports et des infrastructures afin de réduire les temps de trajets des travailleurs;
- l'amélioration des infrastructures de base (électricité et combustibles, eau courante) pour réduire le temps passé aux tâches non rémunérées telles que la corvée d'eau et de bois;
- faciliter l'accès aux produits et services qui réduisent le temps consacré aux tâches ménagères.

Un certain nombre de crises ont ajouté à la charge que représente le travail non rémunéré lié aux soins et il est essentiel d'identifier des solutions permettant de faire face à ces crises. De lourdes charges relatives à la santé ont accru l'importance du travail non rémunéré: la propagation du VIH et du sida a conduit à d'énormes augmentations en termes de soins, par exemple en augmentant le temps consacré à la corvée d'eau ou aux visites hospitalières, en particulier en Afrique. Une grande partie des soins est assurée par les membres de la famille, habituellement par les femmes et le plus souvent par les femmes plus âgées.

La dégradation des sols et le changement climatique ont également accru les exigences du travail non rémunéré. Par exemple, dans les régions rurales de l'Afrique subsaharienne, les femmes passent généralement de deux à six heures par semaine à transporter de l'eau provenant d'une source se trouvant dans un rayon de 400 mètres par rapport à leur foyer. Ce phénomène devrait s'aggraver en raison du changement climatique et de la dégradation de l'environnement.

La crise économique actuelle se traduit par un durcissement encore plus grand de la politique budgétaire et une pression accrue pour la réduction des dépenses publiques relatives aux installations et services de santé, au développement de la petite enfance, à l'éducation et à l'assainissement, reportant encore plus sur les femmes et les jeunes filles la charge de

répondre à ces besoins, avec des effets négatifs sur le travail des enfants, la pauvreté des ménages et le développement économique et social mondial.

L'accès à des routes praticables et à des moyens de transport sûrs et adéquats améliorerait la capacité des femmes à s'engager dans un travail rémunéré et productif. En Afrique, les femmes transportent sur leur tête des charges d'une moyenne de 26 tonnes-kilomètres par an, contre moins de 7 pour les hommes. Il a été estimé que les femmes représentent les deux tiers du transport rural en Afrique [19] et que le transport de charges sur leur tête augmente de 20 pour cent le temps de déplacement des femmes [20]. L'accès limité aux routes s'est révélé être fortement lié aux taux élevés de mortalité chez les femmes et aux faibles taux de scolarisation, en particulier chez les filles [21]. Répondre aux besoins pratiques en termes de transports pour les hommes et les femmes, assurer un approvisionnement en eau et un assainissement et garantir des services d'éducation et de soins de santé permettrait dans une large mesure d'alléger le fardeau que représentent les tâches non rémunérées pour les femmes et les jeunes filles, contribuant ainsi à l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomie économique et sociale des femmes (objectif du Millénaire pour le développement, OMD3) [22]. Pour des informations supplémentaires sur la contribution de la protection de la maternité et des politiques visant à concilier vie professionnelle et vie familiale à la réalisation des OMD, voir le **Module 3**.

Faciliter une réintégration dans le marché du travail

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Convention n° 156, article 7

Plus le travailleur s'absente longtemps d'un travail rémunéré, plus ses compétences sont susceptibles d'être détériorées ou de devoir être actualisées. De nombreux pays mettent en œuvre des politiques actives du marché du travail afin d'aider les gens à retrouver un emploi après une absence ou congé, ou pour les aider à retourner au travail après des périodes de chômage.

Ces politiques sont essentielles pour assurer que les responsabilités familiales ne portent pas atteinte aux possibilités des hommes et des femmes d'avoir un travail rémunéré, et à promouvoir des conditions d'égalité plus larges au regard du travail rémunéré et non rémunéré. Des politiques actives du marché du travail ont une longue tradition dans des pays tels que l'Allemagne, le Danemark et la Suède, et sont plus ou moins systématiquement mises en œuvre aujourd'hui dans l'ensemble des Etats Membres de l'UE.

Les évaluations suggèrent que ces mesures sont plus efficaces pour (ré)intégrer des personnes dans l'emploi quand elles font partie d'un ensemble de services qui se renforcent

[19] C.M. Blackden et C. Bhanu: *Gender, growth and poverty reduction: Special programme of assistance for Africa* (Washington, D.C., Banque mondiale, 1999).

[20] Banque mondiale/FAO/IFAD: *Gender in Agriculture Source Book* (Washington, D.C., Banque mondiale, 2009).

[21] P. Roberts et al.: *Rural access index: Key development indicators* (Washington, D.C., Banque mondiale, 2006).

[22] ONU: *2009 World Survey on the Role of Women in Development*, Département des Affaires économiques et sociales (New York, 2009).

mutuellement, tels que notamment: les cours de rattrapage, la formation professionnelle, l'aide à la recherche d'emploi et l'offre directe d'une expérience professionnelle (voir l'**Encadré 11.11**).

Encadré 11.11 Mesures en faveur du retour à l'emploi des femmes

Hongrie. En 2007, le gouvernement a lancé son programme «Start Plus» qui encourage les employeurs à recruter des personnes qui étaient en chômage de longue durée, y compris des femmes qui s'occupaient de leurs enfants. Une incitation financière est accordée aux employeurs sous la forme d'une réduction de leurs cotisations de sécurité sociale.

Suède. Entre 1999 et 2006, le gouvernement suédois a lancé un programme destiné à encourager les employeurs à recruter des personnes inscrites au service public de l'emploi pendant au moins les 24 derniers mois. Une incitation financière a été accordée par le gouvernement aux entreprises afin de les aider à payer le salaire de l'employé, jusqu'à un certain plafond. Même si le programme ne faisait référence à aucune dimension égalité hommes-femmes, il s'est néanmoins avéré bénéfique pour les femmes souhaitant reprendre le travail mais qui n'y arrivaient pas.

Suisse. L'Office pour l'orientation et la formation professionnelle du canton de Genève a un programme spécifique, dénommé «Femme et Emploi», qui offre des conseils et un soutien aux femmes qui ont quitté le marché du travail et qui désirent y retourner. Le programme aide les femmes à évaluer leurs capacités, leurs intérêts et leurs contraintes. Ces initiatives comprennent une formation supplémentaire ou des stages dans des entreprises, ainsi qu'une aide à la recherche d'un emploi.

Sources: Commission européenne, 2010, *op. cit.*
Site officiel du canton de Genève, Office pour l'orientation et la formation professionnelle, http://www.geneve.ch/oofp [consulté le 22 sept. 2011].

Information, éducation et sensibilisation

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Convention n° 156, article 6

Les gouvernements doivent s'assurer que les droits existants sont connus et ils peuvent donner le ton pour un débat public sur les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Différents gouvernements publient des bulletins, brochures, manuels et autres matériels destinés à diffuser des informations sur leur législation et politiques en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale dans l'objectif de favoriser un débat politique. Un certain nombre de pays disposent de sites Internet complets qui offrent des informations sur la législation et les droits des travailleurs, ainsi que des orientations à la fois pour les parents qui travaillent et les employeurs. Au Liechtenstein, le Bureau pour l'égalité des chances a créé une salle d'exposition présentant des informations sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale qui peut être louée par les entreprises afin d'engager des discussions et des actions sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes [23].

[23] Commission européenne: *European Gender Equality Law Review* (Bruxelles, 2010b).

Une autre stratégie de communication et de promotion de ces questions vise à encourager les employeurs en leur décernant des prix de reconnaissance pour leurs politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale. Lorsque les prix sont bien conçus et médiatisés, ils offrent une publicité favorable aux entreprises qui réalisent des efforts et offrent des exemples aux autres entreprises. En Hongrie, le ministère du Travail a lancé un concours des employeurs favorables à la famille, où les petites, moyennes et grandes entreprises reçoivent des récompenses lors d'une cérémonie bénéficiant d'une vaste couverture médiatique. A Singapour, le ministère du Travail préside un comité tripartite qui décerne des prix d'excellence travail-famille aux employeurs qui aident les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. En Thaïlande, les dispositifs relatifs à la garde des enfants font partie des critères pris en compte par le ministère du Travail lors de l'attribution aux entreprises de prix célébrant les bonnes conditions de travail [24].

Certains gouvernements ont créé des unités ayant une responsabilité spécifique en matière de recherche et de promotion des questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ont publié différents types de documents publics et ont réalisé des campagnes de sensibilisation afin d'encourager la compréhension du problème et promouvoir une meilleure répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. En 2004, le secrétaire d'Etat de la Femme du Paraguay a lancé une campagne globale de trois ans intitulée «Les femmes et les hommes, égaux dans tous les domaines». Dans un contexte marqué par le taux de pauvreté au Paraguay, parmi les plus élevés d'Amérique latine, et le taux d'activité des femmes (56,3 pour cent) plus faible que celui des hommes (85 pour cent), la campagne a bénéficié d'une vaste couverture médiatique et visait à modifier les modèles historiques et culturels de discrimination à la maison et au travail.

Promotion du dialogue social

Les gouvernements ont un rôle prépondérant dans la promotion de la consultation tripartite et du dialogue social sur la protection de la maternité et les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le dialogue peut se faire sur une base *ad hoc* ou au sein de différents comités existants, ou de nouveaux comités peuvent être mis en place pour assurer une consultation approfondie et régulière des partenaires sociaux. Il est également important d'identifier d'autres parties prenantes, y compris ceux qui n'interviennent pas seulement dans le domaine de l'emploi, et de les consulter.

[24] Voir C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

Encadré 11.12 **Dialogue social et ratification de la convention n° 156 au Paraguay**

Huit mois à peine après que ses membres aient reçu le projet de loi, le parlement national du Paraguay a approuvé l'adoption de la convention n° 156, grâce à une campagne de promotion active réalisée par un large éventail d'acteurs nationaux. Une commission tripartite pour l'égalité des chances (*Comisión de Igualdad tripartita de Oportunidades*) a dirigé le processus, en offrant une assistance technique à la rédaction du projet de loi et en mettant en œuvre une stratégie de lobbying très efficace. La commission a également organisé une campagne d'information et de sensibilisation destinée aux entreprises et aux dirigeants syndicaux, à l'opinion publique et aux médias, afin de consolider le soutien et l'engagement. Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, ainsi que l'ensemble des membres de la commission ont travaillé ensemble, ont conclu des partenariats avec l'ensemble des partis politiques et ont suivi étroitement les débats parlementaires durant le processus de ratification. Le Sénat a tenu une audience publique, au cours de laquelle des représentants des travailleurs, des employeurs et des organisations de la société civile ont débattu avec les membres du parlement et les autorités gouvernementales sur l'importance de ratifier la convention afin de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes. Le résultat a consisté en un vote à l'unanimité en faveur de la ratification, suivi d'une mise en œuvre au travers de différentes initiatives par le vice-ministre de l'Emploi.

Source: OIT/PNUD, 2009, *op. cit.*

Syndicats

Les syndicats sont de plus en plus impliqués dans la promotion des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier grâce à la négociation collective. Certains des moyens concrets utilisés par les syndicats pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales consistent à:

- faciliter la participation des travailleurs ayant des responsabilités familiales aux activités syndicales;
- négocier des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale;
- soutenir l'exercice des droits existants;
- intervenir directement;
- promouvoir des mesures, mener des recherches et diffuser des informations.

Faciliter la participation des travailleurs aux activités syndicales

Avec l'augmentation de l'emploi des femmes dans la plupart des pays, de nouveaux besoins voient le jour, non seulement au niveau des travailleuses, mais également au niveau des travailleurs, car les couples formés par deux personnes actives ayant des personnes à charge peuvent rencontrer des difficultés sur plusieurs fronts. La reconnaissance de cette tendance peut être un moyen de renforcer le mouvement syndical en montrant les réponses apportées par les syndicats aux besoins pressants des travailleurs.

En particulier, les syndicats ont fait des efforts pour assurer la représentation des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier des femmes, dans leurs comités et activités. Ce n'est pas toujours facile car les responsabilités familiales peuvent être un obstacle à la participation des travailleurs concernés. Le kit relatif à la campagne «Des syndicats pour

les femmes» préparé par la CISL/FSI [25] offre des orientations sur la manière dont les affiliés peuvent prendre en considération la répartition inégale du travail non rémunéré des femmes, afin de faciliter leur participation aux activités syndicales grâce à:

- l'organisation de réunions en dehors des horaires correspondants aux responsabilités familiales;
- l'offre de services de garde des enfants afin de permettre aux femmes de participer aux activités syndicales.

Dans les budgets consacrés aux séminaires ou activités de formation, il est de pratique ou politique courante de prévoir un poste de dépense pour la rémunération d'une personne qui sera chargée de la garde des enfants afin que les femmes avec de jeunes enfants puissent participer à ces activités. Ces dispositions, ainsi que les efforts destinés à organiser des réunions et des événements pendant des horaires favorables à la famille (par exemple après, plutôt que pendant les heures normales de dîner) sont importantes pour encourager une participation accrue des femmes aux activités syndicales.

Négocier des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale

Dans de nombreux pays, les syndicats ont négocié différents types de mesures pour aider à concilier responsabilités professionnelles et familiales. Lorsqu'il existe des problèmes dans l'application des droits existants, les dupliquer dans des conventions collectives peut se révéler être une garantie importante. Cela peut aider à s'assurer que les dispositions sont appliquées et que, en cas de violation, les droits des travailleurs sont défendus. Bien que la législation dans pratiquement tous les pays prévoie un congé de maternité, l'amélioration de la législation grâce à l'allongement de la durée du congé ou l'augmentation des prestations correspondantes a été l'un des résultats positifs les plus fréquents de la négociation collective. Dans le cadre de la négociation collective, il est parfois plus aisé d'obtenir une amélioration des prestations non salariales plutôt que des augmentations de salaire et donc de rendre visibles les résultats positifs atteints par les syndicats. Ces améliorations, par exemple un aménagement flexible du temps de travail ou un congé de courte durée lié à une urgence en matière familiale peut toutefois faire une grande différence pour les travailleurs et leur capacité à concilier responsabilités professionnelles et familiales, et peuvent se révéler plus importantes pour eux qu'une faible augmentation de salaire.

Pour négocier efficacement, les intervenants doivent connaître les problèmes et les préférences des travailleurs, ainsi que les bonnes pratiques utilisées ailleurs. Afin de soutenir la négociation collective destinée à l'élaboration de politiques favorables à la famille, un certain nombre de syndicats mettent à disposition des documents d'information ou des outils destinés à aider les personnes prenant part à la négociation. Par exemple, le *Labor Project for Working Families* aux Etats-Unis a publié un guide pour les dirigeants syndicaux et les équipes de négociation afin de les aider à s'organiser et à négocier sur les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale [26]. Au Royaume-Uni, à la fois TUC (*Trades Union Congress*) et UNISON (syndicat du service publique) ont publié des documents contenant de nombreux conseils et explications sur les besoins en matière de garde des enfants

[25] CISL: *Unions for women campaign kit* (Bruxelles, CISL, 2001).
[26] Voir le site Internet LEARN, http://www.learnworkfamily.org/.

et les différentes options [27]. Parfois, les principales difficultés résultent tout simplement d'un manque d'informations sur les différentes options disponibles et de l'absence d'une méthode claire pour initier un processus d'élaboration de politiques et dispositifs destinés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Soutenir l'exercice des droits existants

Veiller à ce qu'une législation et des conventions collectives favorables à la famille soient effectivement mises en œuvre est un rôle essentiel des organisations syndicales, d'autant plus dans des contextes de faible contrôle gouvernemental. Les travailleurs ne peuvent pas exercer les droits qu'ils ne connaissent pas et les syndicats jouent un rôle essentiel dans la diffusion de ces informations. Différents moyens peuvent être utilisés pour communiquer ces informations aux travailleurs, tels que les bulletins d'information, les kits d'information, les cercles d'études, la formation de délégués syndicaux et d'autres méthodes. Dans certains pays, les sites Internet offrent de nouvelles possibilités d'avoir accès aux travailleurs et à leurs représentants. Une action vigoureuse est souvent nécessaire pour assurer que les travailleurs ne connaissent pas seulement leurs droits mais soient également capables de les exercer. Même quand ils connaissent leurs droits, sans assistance, les travailleurs peuvent hésiter à réclamer leur application.

Interventions directes

Dans certains cas les syndicats ont joué un rôle important grâce à la mise en place d'installations, telles que des services de garde des enfants pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Profitant des subventions accordées par le gouvernement comme moyen d'élargir les services offerts à ses membres et aux travailleurs, le syndicat NTUC (*National Trades Union Congress*) de Singapour, par exemple, est réputé pour les services de garde des enfants qu'il a élaborés et mis en œuvre pour les travailleurs. Au Costa Rica, le syndicat CMTC (*Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses*) a mis en place des installations destinées à la garde des enfants en partenariat avec les travailleurs informels (voir l'**Encadré 11.13** à cet égard et pour des exemples supplémentaires) [28].

[27] TUC: *Who's looking after the children: A trade union guide to negotiating childcare* (Londres, 2006).
UNISON: *Bargaining support guide series (including on childcare, parental leave, time off for dependants, working time and location arrangements)* (Londres).

[28] N. Cassirer et L. Addati: «Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare», ILO Paper DEPTS-2007-10-0394-2(b) (Genève, BIT, 2007).

Encadré 11.13 Exemples d'efforts réalisés par les syndicats pour accroître l'accès des travailleurs avec enfants à des services de garde des enfants

Centres destinés à la garde des enfants sur le lieu de travail. Il est rare que les syndicats aient créé leurs propres structures de garde des enfants, mais certains exemples existent. Dans les zones industrielles de Nawanahkon et Phra Pradaeng en **Thaïlande**, les syndicats ont établi des structures d'accueil pour les travailleurs en raison des nombreux problèmes rencontrés par leurs membres, principalement les travailleurs migrants, en ce qui concerne la garde des enfants pendant les heures de travail. Au **Costa Rica**, le CMTC a créé la *Guardería Solidaridad* pour les travailleurs informels du marché central de San José, en particulier les jeunes mères célibataires, majoritairement originaires du Nicaragua. Avec les services de garde des enfants, les mères peuvent conserver ou augmenter le temps consacré au travail rémunéré, améliorant ainsi le niveau de vie de leurs familles. La santé mentale des mères en a également bénéficié, les mères sachant que leurs enfants étaient accueillis dans des structures appropriées. Le développement physique des enfants (nutrition) et leur éducation (résultats scolaires) ont également été améliorés, du fait qu'ils aient été soustraits aux environnements dangereux (contamination, trafic, abus sexuels) et protégés contre les risques du travail des enfants. Le centre a fermé en 2005, lorsque le soutien des organisations nationales et internationales a pris fin. Le CMTC a souligné l'importance de recevoir une assistance continue de l'Etat et des autres institutions nationales pour assurer un caractère permanent à ce service.

Organiser les travailleurs employés dans le secteur de la garde des enfants. En Australie, le syndicat LHMU (*Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union*) a travaillé en vue de développer les compétences de la main-d'œuvre dans le secteur de la petite enfance, pour créer des perspectives de carrière et éviter la rotation du personnel, se battre pour un nombre d'enfants par membre du personnel qui soit plus acceptable, améliorer les conditions de travail, la reconnaissance au niveau du salaire des compétences professionnelles de la petite enfance et rechercher un soutien financier pour la formation.

Augmenter les demandes relatives aux mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale. L'un des aspects majeurs du rôle des syndicats dans l'amélioration de l'accès des travailleurs à des services de garde des enfants a été l'augmentation des demandes auprès des gouvernements, et leurs initiatives et participation dans le cadre du dialogue social sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi que des demandes auprès des employeurs, parfois dans le cadre d'un processus de négociation collective.

En Thaïlande, par exemple, l'Unité des travailleuses WWUG (*Women Worker's Unity Group*) a demandé au gouvernement de mettre en place des centres destinés à la garde des enfants dans les communautés industrielles, et de prolonger les heures d'ouverture des centres gérés par l'Etat afin de répondre aux besoins des travailleurs. En Afrique du Sud, l'Union nationale des travailleurs de la métallurgie d'Afrique du Sud (NUMSA) s'est adressée à BMW pour des installations relatives à la garde des enfants sur le lieu de travail qui offrent aujourd'hui des centres d'apprentissage pour les enfants âgés de trois à six ans, ainsi que des services de garde d'appoint en cas d'urgence et pendant les vacances scolaires.

Fonds destinés à la garde des enfants. La section locale 2 du syndicat des employés dans les hôtels et les restaurants (*Hotel Employees and Restaurant Employees*) aux Etats-Unis a négocié la création d'un fonds destiné aux soins pour les enfants et les personnes âgées avec le syndicat des hôtels de San Francisco. Grâce aux cotisations patronales, le fonds offre un soutien aux travailleurs en ce qui concerne les frais liés à la garde des enfants; un comité employeur-syndicat surveille l'élaboration du programme pour répondre aux besoins des travailleurs.

Sources: C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*
N. Cassirer et L. Addati, 2007, *op. cit.*

Promotion, recherche et communication: Mettre la question à l'ordre du jour

L'un des rôles majeurs des syndicats consiste à défendre des améliorations dans la législation nationale et les politiques qui touchent au bien-être des travailleurs. Les syndicats peuvent faire du lobbying sur les gouvernements pour qu'ils améliorent leur législation concernant les dispositions relatives au temps de travail, les politiques en matière de congés, les services de soins, les prestations familiales, etc. Au niveau national, les syndicats sont souvent impliqués dans différents comités traitant non seulement des questions relatives au travail, mais aussi de la politique socio-économique. Dans ces comités, les syndicats peuvent jouer un rôle important pour assurer que les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale soient à l'ordre du jour et prises en compte de manière appropriée.

En Thaïlande, par exemple, le WWUG a demandé au gouvernement de mettre en place des centres destinés à la garde des enfants dans les communautés industrielles, et de prolonger les heures d'ouverture des centres gérés par l'Etat afin de répondre aux besoins des travailleurs. En Irlande, le SIPTU (*Services Industrial Professional and Technical Union*) a entrepris des recherches sur les possibilités de développer davantage les centres destinés à la garde des enfants sur le lieu de travail et a publié un avis sur les orientations que devrait suivre selon lui la politique relative à la garde des enfants [29].

Organisations d'employeurs [30]

Dans un contexte marqué par un engagement croissant envers l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, les employeurs peuvent apporter une contribution importante et obtenir des avantages substantiels, surtout s'ils adoptent une approche proactive [31]. L'adoption volontaire de principes et de mesures sur l'égalité entre hommes et femmes (par exemple, des codes de bonnes pratiques) est devenue une pratique très répandue et a permis d'atteindre des résultats satisfaisants. Lorsque les employeurs agissent également au travers de leurs organisations, ils exercent souvent une influence bénéfique sur les réformes pour eux-mêmes et la société dans son ensemble. Un nombre croissant d'employeurs a élaboré des directives et des outils destinés à aider les entreprises membres à élaborer des plans pour assurer l'égalité des chances [32]. Ces plans représentent un potentiel considérable pour soutenir l'égalité entre hommes et femmes grâce à la mise en œuvre de politiques favorables à la famille.

La raison la plus immédiate pour laquelle les employeurs et leurs organisations doivent agir collectivement et prendre des mesures relatives à l'égalité entre hommes et femmes tient à la reconnaissance croissante des avantages liées à l'égalité entre hommes et femmes, tant pour les employeurs que pour les performances économiques nationales dans leur ensemble (pour plus d'informations, voir le **Module 4**). L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a souligné l'importance de ces politiques pour soutenir l'insertion des femmes sur le lieu de travail [33]. Des actions de premier plan sont encore nécessaires pour sensibiliser les membres des organisations d'employeurs, à la fois les fédérations affiliées et les employeurs individuels, quant à l'importance d'adopter une approche plus proactive de l'égalité entre hommes et femmes et aux avantages d'une telle approche.

---

29 Voir C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

30 Cette section est inspirée partiellement de BIT: *Employers' organizations taking the lead on gender equality. Case studies from 10 countries*, ACT/EMP n° 43 (Genève, 2008).

31 BIT: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries*, ACT/EMP n° 43 (Genève, BIT, 2008).

32 BIT, 2007, *op. cit.*

33 OIE: *Trends in the Workplace Survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève, 2008).

Certains moyens concrets par lesquels les organisations d'employeurs aident les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont les suivants:

- initier des discussions sur la législation et les politiques;
- fournir des informations, une formation et une assistance directe aux membres;
- mettre en place des comités de femmes et d'autres organes au sein des organisations d'employeurs.

Initier des discussions sur la législation et les politiques

Il est essentiel pour les organisations d'employeurs de faire entendre leur voix et de représenter les opinions de leurs membres dans les débats nationaux, lorsque les gouvernements adoptent ou envisagent d'adopter des mesures en matière de politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, souvent par voie législative. L'Union patronale suisse, par exemple, a élaboré un document de position pour le gouvernement, lui demandant de satisfaire aux besoins des travailleurs et des employeurs en ce qui concerne les services à la famille en adaptant les heures d'école afin de les rendre davantage compatibles avec les horaires de travail des parents et en offrant des programmes après l'école [34].

Une partie intégrante des actions de promotion des organisations d'employeurs sur les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes vise à s'assurer qu'ils sont membres de l'ensemble des organes permanents ou *ad hoc* nationaux mis en place sur les questions liés à l'égalité ou ayant une dimension égalité hommes-femmes; être actif dans les travaux de ces organes, et dans les cas où ces organes n'existent pas encore, favoriser leur création. En Nouvelle-Zélande par exemple, l'organisation d'employeurs, dans une initiative conjointe avec le gouvernement, a établi le fonds pour l'égalité des chances (*Equal Opportunities Trust*), qui traite des questions d'égalité dans l'emploi et des politiques relatives à la maternité et à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Information, formation et assistance directe aux membres

Un certain nombre d'organisations d'employeurs ont été actives dans la collecte d'informations, la réalisation d'enquêtes et d'études sur les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes, y compris celles relatives à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, la diffusion de ces informations et la sensibilisation des employeurs. Par exemple, la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a effectué des recherches et rassemblé les meilleures pratiques relatives aux initiatives adoptées par des entreprises sélectionnées afin de concilier vie professionnelle et familiale afin de partager les bonnes pratiques existantes et encourager l'adoption d'actions de premier plan et l'innovation dans ce domaine au sein de ses membres.

Les organisations d'employeurs peuvent également offrir une assistance directe et des services à leurs membres en vue de d'élaborer des politiques et des mesures destinées à concilier responsabilités professionnelle et familiales, pouvant prendre la forme de conseils en matière politique, de publication de documents d'orientation, de formation et de soutien. Un groupe d'employeurs de Nouvelle-Zélande (*Equal Employment Opportunity Trust*) met, par exemple, à disposition de ses membres un large éventail de recherches et d'outils, et encourage les

[34] Voir C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

pratiques et initiatives sur le lieu de travail destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, notamment en décernant chaque année des récompenses pour les meilleures pratiques «travail et famille». A Singapour, l'Alliance des employeurs est un réseau de sociétés dont l'objectif est d'améliorer la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales en aidant et en soutenant les organisations qui s'engagent à mettre en œuvre des stratégies dans ce sens. L'Union patronale suisse a fourni à ses membres des informations sur les lois et les initiatives adoptées sur le lieu de travail pour concilier vie professionnelle et vie familiale et a promu la négociation collective comme moyen efficace de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs en la matière [35].

Mise en place de comités de femmes

Certaines organisations d'employeurs ont mis en place des comités spécifiques de femmes (ou des organes similaires) qui traitent des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes, afin de promouvoir l'insertion de leurs membres féminins au sein des comités et conseils existants, de nommer des membres du personnel chargés des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et d'essayer de donner l'exemple en devenant de leur propre initiative des employeurs soucieux de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité des chances. C'est souvent grâce à des bureaux ou des comités spécifiques ayant une dimension égalité hommes-femmes que les préoccupations relatives à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales sont placées directement à l'ordre du jour des organisations d'employeurs.

Entreprises

Les mesures adoptées sur le lieu de travail sont essentielles pour aider les travailleurs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Dans le monde entier, différents acteurs examinent la manière dont les entreprises garantissent plus que les exigences juridiques de base pour améliorer les performances et donc accroître la productivité. Ces mesures aident à conserver les employés talentueux, à améliorer la continuité et la motivation des travailleurs, et finalement à renforcer la compétitivité et la performance de l'entreprise. En Amérique latine, où les entreprises commencent tout juste à prendre de telles mesures, plusieurs entreprises multinationales ont adopté des mesures qui vont au-delà des exigences légales actuelles. Bien que toutes les entreprises soient face aux mêmes défis, les grandes entreprises ont ouvert la voie, surpassant les petites et moyennes entreprises qui sont les plus courantes dans la région.

Sur le lieu de travail, il existe de nombreuses mesures positives pour répondre aux besoins de l'entreprise et à ceux des travailleurs en matière de politiques et mesures destinées à réduire les conflits existant entre vie professionnelle et vie familiale. De nombreux excellents outils et ressources existent également pour aider les entreprises à identifier et à mettre en œuvre ces politiques et mesures [36]. Les mesures favorables à la famille peuvent inclure:

---

[35] Ces exemples sont disponibles dans C.Hein et Cassirer, 2010, *op. cit.*

[36] Voir, en particulier, les outils du BIT destinés aux employeurs, *Training Package on Work and Family*: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm
et la partie sur les mesures favorables à la famille, Module 5, dans la publication du BIT intitulée *Work Improvements for Small Enterprises (WISE+)*:
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/lang—en/WCMS_121229/index.htm.

- **des aménagements du temps de travail** (heures de travail flexibles, travail à temps partiel, partage de poste, télétravail);
- **des congés prévus ou non par la loi** (en cas d'urgences liées à la famille, de maternité, parental, en cas de maladie des membres de la famille);
- **des soins destinés aux enfants et aux personnes âgées** (crèches sur le lieu de travail ou subventions pour la garde des enfants, installations pour l'allaitement, mesures de soutien de l'entreprise pour les salariés s'occupant d'un membre de la famille, possibilité d'utiliser le téléphone pour raisons familiales, participation aux programmes gouvernementaux de subventions pour les soins destinés aux personnes à charge, voir l'**Encadré 11.14**);
- **des informations et des cours de formation appropriés** (brochures d'information, informations sur les politiques, personne à contacter pendant le congé, cours et ateliers de formation).

Encadré 11.14

Exemples d'efforts réalisés par les employeurs pour étendre l'accès aux services de garde des enfants aux travailleurs ayant des enfants

Espace destiné aux enfants sur le lieu de travail. Suite à une discussion informelle, SP Consulting International Pte Ltd, à Singapour, qui compte huit employés, a choisi de transformer un bureau en salle familiale, permettant ainsi au personnel d'emmener leurs jeunes enfants au bureau lorsque la garde des enfants à domicile n'est pas possible. Les enfants plus âgés peuvent également utiliser la salle avant ou après l'école, les parents pouvant ainsi surveiller leurs devoirs.

Garde des enfants des travailleurs sur le lieu de travail. Au Kenya, SOCFINAF Co. Ltd, qui cultive du café, a mis en place des centres destinés à la garde des enfants sur le lieu de travail (pour les enfants de trois mois à trois ans) ainsi que des écoles maternelles (pour les enfants de quatre à six ans).

Réservation des places disponibles dans les centres destinés à la garde des enfants. Aux Philippines, Indo Phil Textile Manufacturing a conclu un accord avec une structure locale destinée à la garde des enfants afin que ses salariés, notamment ceux travaillant de nuit, puissent y déposer leurs enfants et a versé des subventions pour couvrir les frais relatifs à la garde des enfants.

Assistance offerte aux travailleurs pour la garde des enfants et les activités pendant les vacances scolaires. A Bangalore, en Inde, Baharat Heavey Electrical Ltd offre des services de crèche pour les travailleurs ayant de jeunes enfants, et prend des dispositions pour que les enfants plus âgés participent à des activités sportives pendant les vacances scolaires grâce à un partenariat avec l'Autorité des sports de l'Inde.

Subventions pour la garde des enfants. Aguas Andinas SA, une société d'approvisionnement en eau au Chili offre aux travailleurs admissibles une subvention pour la garde des enfants destinée à compenser les frais correspondants pour les enfants jusqu'à cinq ans. Ce régime de subvention de la garde des enfants est le résultat de négociations collectives entre l'employeur et le syndicat.

Source: C. Hein et N. Cassirer, 2010, op. cit.

Outres les politiques et les mesures qui peuvent être introduites sur le lieu de travail et directement réglementées par l'entreprise, de nombreuses entreprises ont adopté une approche novatrice pour répondre aux besoins en termes de garde des enfants en concluant des partenariats avec toute une gamme d'acteurs différents, tels que les organismes gouvernementaux, les fournisseurs de services privés et les ONG [37]. Beaucoup de mesures favorables à la famille représentent un coût relativement faible et peuvent être très rentables si elles sont mises en œuvre de manière à correspondre aux besoins réels. Certains des principes généraux pour être prêts à s'engager dans cette même voie sont:

- démontrer l'engagement de la direction et son appui, notamment en montrant l'exemple aux travailleurs;
- réaliser des enquêtes sur les besoins de l'entreprise;
- réaliser des enquêtes auprès des travailleurs afin d'identifier leurs besoins;
- identifier et obtenir un accord général sur l'objectif des programmes et des mesures favorables à la famille;
- faire participer les employés à un stade précoce dans le processus et écouter leurs opinions;
- collaborer avec les syndicats pour élaborer et mettre en œuvre des politiques favorables à la famille;
- démontrer ou publier des documents sur les avantages mutuels pour l'entreprise et les salariés;
- adopter une vision à long terme au moment de comparer les avantages aux coûts relatifs à la mise en œuvre;
- fournir des informations pertinentes afin que chacun puisse prendre part à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques;
- clarifier et se mettre d'accord sur les critères d'admissibilité pour bénéficier des mesures spécifiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale;
- établir des canaux permettant une communication ouverte et continue;
- assurer que les cadres de direction donnent l'exemple;
- offrir un soutien et une formation pertinents au personnel d'encadrement dans toute l'organisation.

Pour des ressources et des outils supplémentaires pour les entreprises, voir la publication du Bureau des activités pour les Employeurs (ACT/EMP) du BIT, intitulée «*Training Package on Work and Family*», qui est mentionnée dans les ***RESSOURCES CLÉS***.

[37] Pour des exemples dans le monde entier de solutions adoptées sur le lieu de travail et de partenariats public-privé conclus en matière de garde des enfants, voir C. Hein et N. Cassirer, 2010, *op. cit.*

Société civile

La société civile et ses nombreuses organisations, en particulier les organisations relatives aux droits des femmes, jouent un rôle important dans l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Dans de nombreux pays, un nombre croissant de groupes d'hommes soutiennent l'égalité entre hommes et femmes et travaillent pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes ou aux autres menaces envers les droits des femmes. Récemment, des efforts accrus ont été réalisés pour placer les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale au sein du débat public, de l'agenda politique, et des programmes du monde entier. Les perspectives, études, et efforts des organisations de la société civile du monde entier se sont par exemple unis lors de la session de la Commission sur la condition de la femme de 2009 ayant pour thème «Le partage égal des responsabilités entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne notamment les soins à dispenser dans le contexte du VIH/sida» qui a abouti à un ensemble de recommandations internationales pour progresser en la matière [38].

Les organisations qui s'adressent aux besoins des femmes (ainsi que celles qui s'adressent aux besoins en termes de soins des nouveau-nés, personnes âgées, personnes atteintes du VIH et du sida et personnes handicapées, ainsi que celles qui ont pour objectif général de promouvoir le développement humain au sein de différents groupes de la société) peuvent attirer l'attention du public sur ces questions en les plaçant en tête de leurs propres ordres du jour et des autres ordres du jour. L'un des défis consiste à relier les efforts des différents acteurs et organisations à la fois pour souligner l'importance de cette question auprès de l'opinion publique et demander et surveiller une mise en œuvre satisfaisante des politiques et des conventions. Ces organisations ont également un rôle à jouer pour trouver des solutions davantage collectives par nature et peuvent conclure des alliances avec des gouvernements, des entreprises privées et des syndicats.

[38] ONU: Rapport de la 53e session de la Commission sur la condition de la femme, Conseil économique et social, 2-13 mars 2009.

Points essentiels

- Après le retour des femmes au travail à l'issue d'une interruption en raison de la naissance de leur enfant ou d'un congé de maternité, les politiques et mesures qui aident les parents à concilier leur travail rémunéré avec leurs responsabilités familiales sont essentielles pour la santé et le développement des enfants, et sont largement bénéfiques aux familles, aux entreprises et à la société dans son ensemble.
- Les responsabilités familiales ont augmenté suite à la participation accrue des femmes au marché du travail, à l'affaiblissement des mesures de soutien à la famille de caractère informel, à l'augmentation du nombre de familles monoparentales (majoritairement des mères célibataires), au vieillissement de la population, à la charge que représentent certaines maladies (par exemple, le VIH et le sida), aux migrations et autres facteurs économiques et sociaux, incluant les crises économiques, environnementales et de l'emploi.
- La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, contient des directives sur les politiques et les mesures visant à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Les politiques publiques, programmes et services existants sont rarement adaptés pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs en matière de soins apportés aux personnes à charge même dans de nombreux pays industrialisés; dans les pays en développement les problèmes et les défis sont exacerbés. Toutefois, les problèmes rencontrés par les travailleurs sont de mieux en mieux reconnus.
- Les politiques doivent être élaborées de façon intégrée et tenir compte des spécificités à la fois des hommes et des femmes, en répondant aussi bien aux besoins des employeurs que des travailleurs. Les inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi rémunéré et non rémunéré se perpétuent faute de politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale en général, et du fait que certaines politiques sont basées sur des stéréotypes quant aux rôles dévolus aux hommes et aux femmes.
- Le développement de services et d'installations pour la garde des enfants de qualité, fiables et abordables a été largement reconnu comme étant l'une des solutions les plus rentables et les plus sensibles à la question de l'égalité entre hommes et femmes pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- Les gouvernements ont la responsabilité fondamentale d'élaborer et d'appliquer scrupuleusement des lois et politiques permettant de concilier responsabilités professionnelles et familiales, incluant des objectifs explicites d'égalité entre hommes et femmes.
- Les partenaires sociaux sont de plus en plus impliqués dans la promotion des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier via la négociation collective et les mesures destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, qui profitent à la fois aux travailleurs et aux entreprises.
- Des réponses efficaces aux conflits existant entre vie professionnelle et vie familiale impliquent souvent des partenariats entre les diverses parties prenantes aux niveaux national et local. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, avec la société civile, disposent de possibilités considérables de conclure de telles alliances et d'identifier des solutions collectives afin d'élaborer des politiques aidant à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Ressources clés

C. Hein et N. Cassirer: Workplace solutions for childcare (Genève, BIT, 2010)

Ce livre contient des informations et des conseils stratégiques sur les solutions existant pour les parentes afin de concilier la garde des enfants avec des obligations professionnelles. Il donne un aperçu des bonnes pratiques dans de nombreux pays à travers le monde, dans les secteurs public et privé. Ses recommandations peuvent être la clé pour arriver à concilier vie professionnelle et vie familiale, ainsi que travail rémunéré et non rémunéré, en particulier dans le secteur des soins.

Disponible à:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_110397.pdf

E. Esplen: Gender and care overview report, BRIDGE Institute of Development Studies (Sussex, BRIDGE, 2009)

Ce rapport, qui a été rédigé sous l'égide de l'Université de Sussex (*BRIDGE Institute of Development Studies*), analyse les principaux liens existant entre la dimension égalité hommes-femmes et les soins. Il offre une perspective pratique ainsi qu'un aperçu des principaux instruments de droit international. Il contient également une étude approfondie de certaines politiques qui peuvent aider à concilier travail rémunéré et travail non rémunéré lié aux soins, avec un accent particulier sur les questions ayant une égalité dimension hommes-femmes.

Disponible à: old.bridge.ids.ac.uk/reports/CEP_Care_SRC.pdf

BIT/PNUD: Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility (Santiago, 2009)

Ce livre contient des explications détaillées sur l'importance des politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale, ainsi qu'un aperçu de la mise en œuvre de ces politiques en Amérique latine. Il contient également des informations sur l'économie informelle et la conciliation entre travail rémunéré et non rémunéré.

Disponible à: http://www.undp.org/publications/pdf/undp_ilo.pdf

BIT: Accroître les opportunités de travail des femmes: Les travailleurs de l'économie informelle et les services de garde des enfants. Service des conditions de travail et d'emploi (Genève)

La garde des enfants joue un rôle essentiel pour soutenir l'emploi des travailleurs, et particulièrement des femmes qui continuent à assumer la principale responsabilité de la garde des enfants dans la plupart des sociétés. L'absence de mesures dans ce domaine porte préjudice à l'emploi des femmes et les cantonne dans les emplois faiblement rémunérés, au sein de l'économie et avec une faible protection. Afin de répondre à la dimension égalité hommes-femmes du secteur informel, les réponses politiques, programmes et projets doivent reconnaître que la mise à disposition d'installations pour la garde des enfants est une nécessité de base afin d'augmenter les possibilités d'emploi des femmes et leur permettre de passer d'une activité économique dans le secteur informel à une activité économique dans le secteur

formel. Ce document explore les bonnes pratiques en matière de mesures destinées à soutenir les besoins relatifs à la garde des enfants pour les travailleurs informels grâce à toute une série d'exemples bien documentés en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Disponible à:
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/lang—en/docName—WCMS_145652/index.htm

C. Hein: Reconciling work and family: Practical ideas from global experience (Genève, BIT, 2005)

Ce livre contient un aperçu complet des politiques destinées à concilier vie professionnelle et vie familiale. Il présente différentes idées en matière politique et leurs avantages, et offre de nombreux exemples du monde entier. Il donne également une explication détaillée de l'importance d'adopter des dispositifs relatifs au travail et à la famille qui soient adéquats, ainsi que de la manière dont ces dispositifs peuvent être mis en œuvre. Il contient enfin des recommandations importantes sur la conciliation entre travail rémunéré et non rémunéré.

Disponible à: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf

«Family-friendly measures», dans Wise-R Action Manual (Genève, 2009), Module 5

L'amélioration du travail dans les petites entreprises («WISE») est une méthodologie de formation spécifiquement conçue pour améliorer les conditions de travail et la productivité dans les petites et moyennes entreprises à travers le monde. Le Module 5 du manuel d'action Wise-R, publié en 2009, contient des recommandations spécifiques et une méthodologie globale destinés à ces entreprises afin de mettre en œuvre des mesures favorables à la famille qui protègent la santé et la sécurité des femmes enceintes tout en répondant aux préoccupations relatives à la productivité.

Disponible à:
http://www.ilo.org/travail/whatwedo/instructionmaterials/lang—en/docName—WCMS_145380/index.htm

BIT: Policy resource guide on the informal economy: Facilitating transition to formality (Genève, publication à venir)

Cette publication répond au mandat et à la vision de l'OIT dans le domaine de l'économie informelle et est destinée aux décideurs politiques. Elle regroupe pour la première fois dans un seul document de nombreux éléments importants permettant d'élaborer une stratégie intégrée destinée à soutenir la transition vers la formalisation de l'économie informelle. Le guide en matière politique contient 28 fiches d'information. Chacune d'elles synthétise les débats actuels, ainsi que les défis et avancées en matière politique pour toute une gamme de domaines techniques transversaux au sein de l'agenda du travail décent et relatifs à la transition vers l'économie formelle. Chaque fiche d'information est divisée en trois parties: (i) Principaux défis, (ii) Réponses politiques émergentes et bonnes pratiques dans le monde entier, et (iii) Outils et ressources, ce qui peut permettre au décideur politique ou aux partenaires sociaux d'examiner chacune de ces questions de manière détaillée.

BIT: Training Package on Work and Family for Employers (Genève, 2008)

Cette publication est essentiellement conçue comme un programme de formation, qui grâce à sa structure qui le rend facile d'utilisation, peut également être utilisé pour l'auto-apprentissage ou à titre de référence sur les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Cette publication contient un grand nombre d'informations, d'activités, d'exemples de bonnes pratiques et d'autres ressources pour guider les actions et les initiatives sur le travail et la famille. Ce module de formation vise à illustrer, décrire et aider à l'élaboration d'initiatives destinées à concilier responsabilités professionnelles et familiales et à montrer de quelle manière elles peuvent se transformer en politiques d'entreprises, tout en étant en même temps intégrées et compatibles avec la compétitivité et la productivité de l'entreprise.

Disponible à:
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm

Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de l'OIT

Disponible à: http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm

Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, de l'OIT

Disponible à: http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm

Service des conditions de travail et d'emploi du BIT (TRAVAIL) – Temps de travail

Le programme des conditions de travail et d'emploi du BIT a réalisé des recherches importantes en mettant particulièrement l'accent sur le temps de travail dans le monde entier. Ces recherches offrent une base de données complète et actualisée sur la législation relative au temps de travail dans le monde, ainsi que des conseils stratégiques sur l'aménagement du temps de travail. Leurs résultats répondent simultanément aux préoccupations des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, et proposent solutions complètes et efficaces.

Disponible à:
http://www.ilo.org/travail/areasofwork/lang—en/WCMS_DOC_TRA_ARE_TIM_EN/index.htm

Service des conditions de travail et d'emploi du BIT (TRAVAIL) – Travail et Famille

Le programme des conditions de travail et d'emploi du BIT se concentre sur plusieurs questions spécifiques, dont l'une d'elles est la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce programme a publié une quantité considérable de recherches ainsi qu'un aperçu des politiques dans le monde. Ses publications contiennent des conseils en matière de politique ainsi que des explications approfondies sur l'importance d'arriver à concilier vie professionnelle et vie familiale. Les publications sont destinées aux gouvernements ainsi qu'aux employeurs et aux syndicats, et sont toutes accessibles sur le site Internet.

Disponible à:
http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_DOC_TRA_ARE_FAM_FR/lang—en/index.htm

The Equal Employment Opportunities Trust, Nouvelle-Zélande

Le «Equal Employment Opportunities (EEO) Trust» a pour objectif d'ouvrir la voie entre les employeurs et les travailleurs de Nouvelle-Zélande. Il encourage la diversité et l'égalité entre hommes et femmes et traite de l'ensemble des aspects relatifs à l'emploi, en allant du recrutement aux prestations et aux conditions de travail. L'«EEO Trust» a joué un rôle important en aidant à concilier travail rémunéré et non rémunéré en Nouvelle-Zélande, à savoir en aidant les travailleurs informels à s'intégrer dans l'économie formelle et en aidant les travailleurs non rémunérés à recevoir une rémunération. Des informations supplémentaires sur leurs actions sont disponibles sur leur site Internet.

Disponible à: http://www.eeotrust.org.nz/

The Labour Project for Working Families: A job and a life: Organizing and bargaining for work-family issues

Le «Labour Education and Research Network (LEARN)» est un réseau qui offre principalement aux syndicats des informations sur les techniques de négociation afin d'obtenir des bénéfices sociaux pour les travailleurs. Il a récemment publié un manuel de formation spécifiquement axé sur les questions relatives au travail et à la famille, qui est disponible sur son site Internet. Principalement axé sur les Etats-Unis, il offre cependant des stratégies qui peuvent être efficaces dans de nombreux pays et à différents niveaux.

Disponible à: http://www.learnworkfamily.org/

Fiches ressources et fiches outils

Fiche ressource 11.1: Mesures destinées à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (exercice en groupe)

Cet exercice fait appel à la méthode des Supports visuels dans les processus participatifs (SVPP) [39] afin d'encourager la participation et la discussion en groupe sur les préoccupations prioritaires en matière de conflits entre vie professionnelle et vie familiale dans un contexte national/local/au niveau du lieu de travail, et afin de stimuler la réflexion sur les différents instruments relatifs à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pouvant se révéler utiles pour répondre à ces préoccupations.

Vous aurez besoin:

- d'un certain nombre de fiches vierges ou de morceaux de papier pouvant être épinglés et déplacés sur un tableau (il peut être utile de disposer de deux tailles/couleurs différentes);
- de cercles découpés sur des feuilles de papier bleu en plusieurs exemplaires, conformément au tableau ci-dessous, qui peuvent être épinglés et déplacés sur tableau;
- d'un tableau/tableau en liège pour épingler ou afficher des notes;
- de punaises ou du ruban adhésif;
- de stylos (à pointe large pour que le texte soit visible par l'ensemble des participants).

En fonction de la taille du groupe, vous pouvez souhaiter diviser le groupe en sous-groupes plus petits (environ de 5 à 8 personnes par groupe) après l'étape 1, en demandant à chaque groupe de travailler sur l'un des principaux défis mentionnés dans l'étape 1.

De **1 heure 15 à 2 heures**, selon la taille et le nombre de groupes.

Etape 1:

Demandez au groupe de réfléchir aux principaux défis rencontrés par les entreprises et les travailleurs afin de concilier travail rémunéré et travail non rémunéré lié aux soins. Par exemple, ces défis peuvent être:

- services de garde des enfants et éducation des enfants d'âge préscolaire;
- prendre soin des enfants malades et des enfants handicapés;
- faire face aux urgences familiales, telles que par exemple un enfant ou un parent malade;
- les longs trajets entre le travail/la maison/les écoles (y compris les déplacements professionnels);
- la garde des enfants d'âge scolaire avant/après l'école et pendant les vacances;
- les longues attentes/trajets dans le cadre des démarches de services publics, par exemple, les visites médicales, les vaccinations, le paiement des factures, etc.;

[39] Pour des informations supplémentaires sur cette méthode d'apprentissage, voir le **Module 15.**

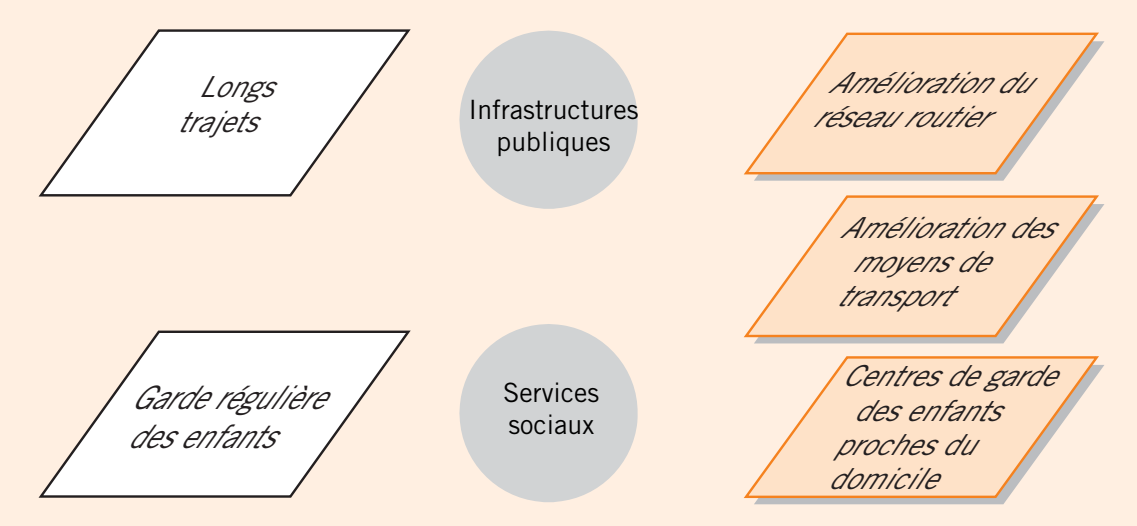
- les nombreuses exigences relatives aux besoins de base, par exemple la collecte de l'eau, du bois, l'utilisation de l'énergie, etc.;
- le manque de connaissances/compréhension de la situation.

En utilisant les fiches vierges, écrivez chaque défi important sur une fiche. Placez les fiches le long du côté gauche du tableau.

Etape 2:

Demandez au groupe de placer les cercles bleus à droite de chaque fiche mentionnant un défi, en indiquant les différents types de mesures pouvant être utiles. Pour chaque type de mesure (cercle gris), le groupe devra réfléchir aux interventions spécifiques pouvant être élaborées/améliorées/étendues, afin de répondre au défi important identifié. Demandez au groupe d'écrire chacune des interventions spécifiques sur une fiche et de les épingler sur le côté droit du tableau à côté des cercles bleus.

Le tableau devrait ressembler à ceci:



Etape 3:

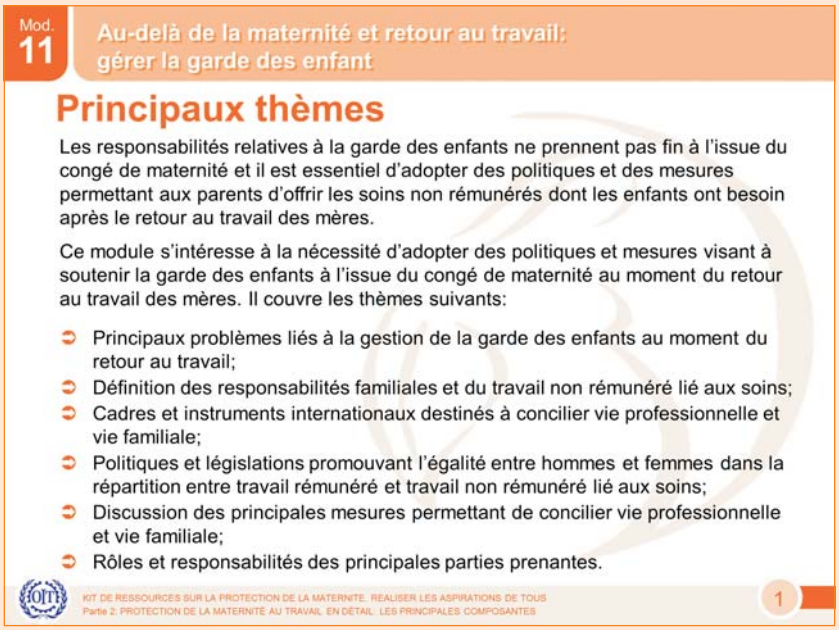
Si différents groupes ont travaillé sur l'étape 2, rassemblez à nouveau le groupe entier afin que chaque sous-groupe présente son travail à l'ensemble du groupe. Poursuivez ensuite l'exercice avec une discussion portant, par exemple, sur les questions suivantes:

- Quels sont les **principaux objectifs** de chacune des mesures/interventions (par exemple, un meilleur accès à l'emploi pour les femmes/les jeunes filles/les minorités/ les familles à faible revenu/d'autres groupes? Un meilleur accès à l'école/l'éducation? Une plus grande fiabilité/moins de roulement et d'absentéisme au sein des entreprises? Moins de conflits entre vie professionnelle et vie familiale pour chaque travailleur? Une plus grande égalité entre les hommes et les femmes? Etc.)
- Qui sont les **principaux acteurs** qui doivent agir pour chaque mesure/intervention?

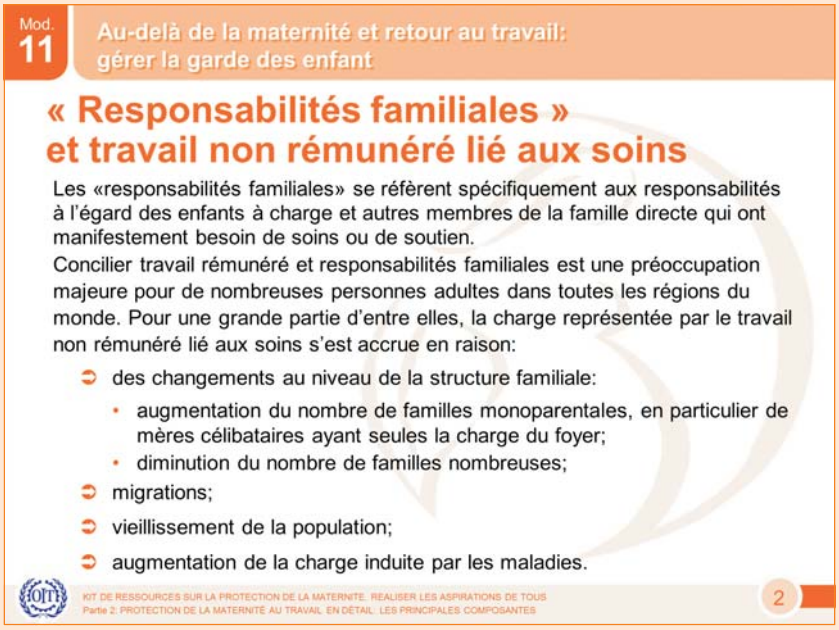
Cet exercice peut être poursuivi en utilisant les analyses FFOM et PESTEL, ainsi que les outils destinés à la planification des actions afin d'identifier et de classer par ordre de priorité les actions futures (voir le **Module 15**).

Modèle de présentation visuelle

DIAPOSITIVE 1: Principaux thèmes



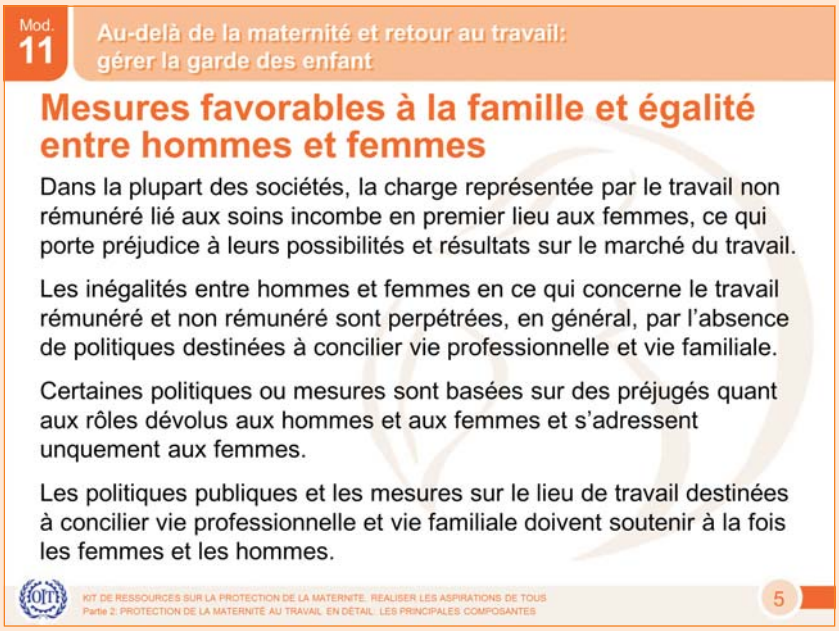
DIAPOSITIVE 2: « Responsabilités familiales » et travail non rémunéré lié aux soins



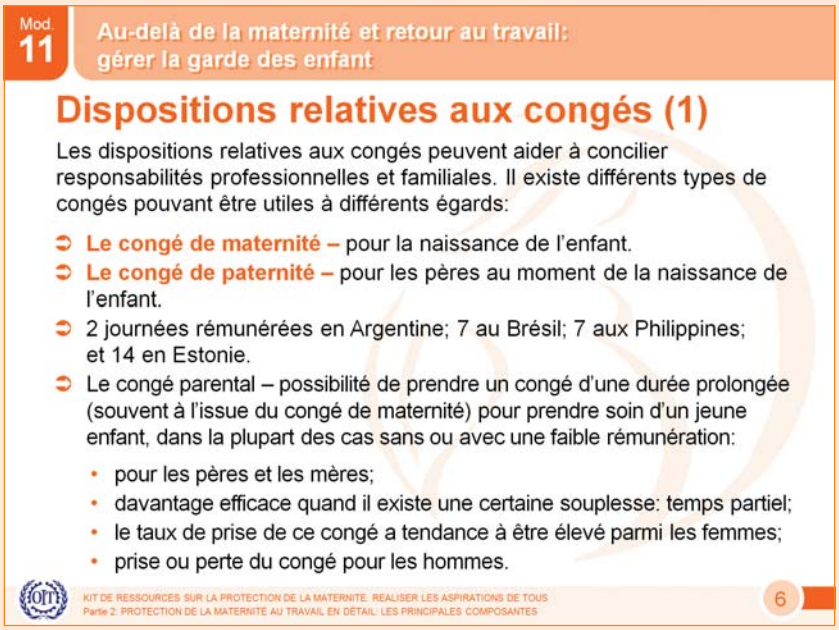
DIAPOSITIVE 3: Normes internationales du travail (1)

DIAPOSITIVE 4: Normes internationales du travail (2)

DIAPOSITIVE 5:Mesures favorables à la famille et égalité entre hommes et femmes

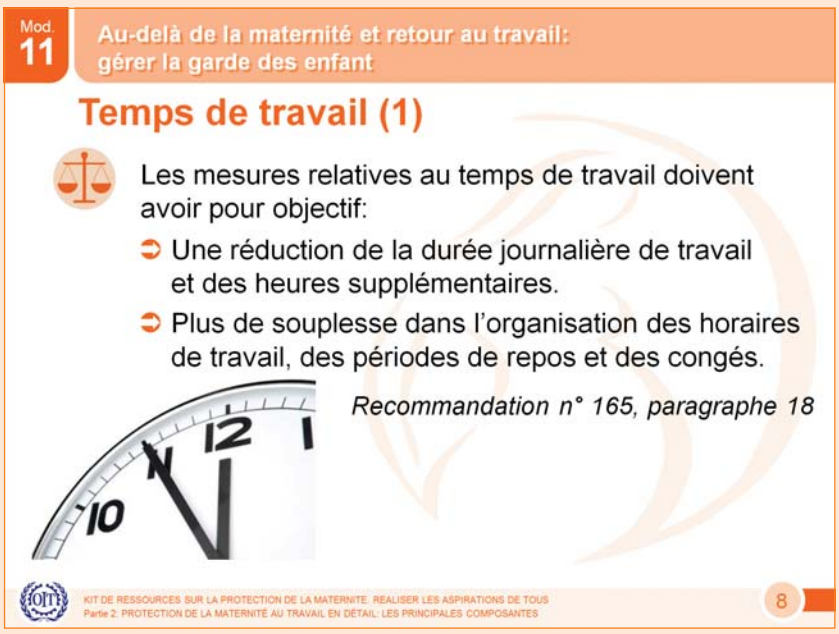


DIAPOSITIVE 6: Dispositions relatives aux congés (1)

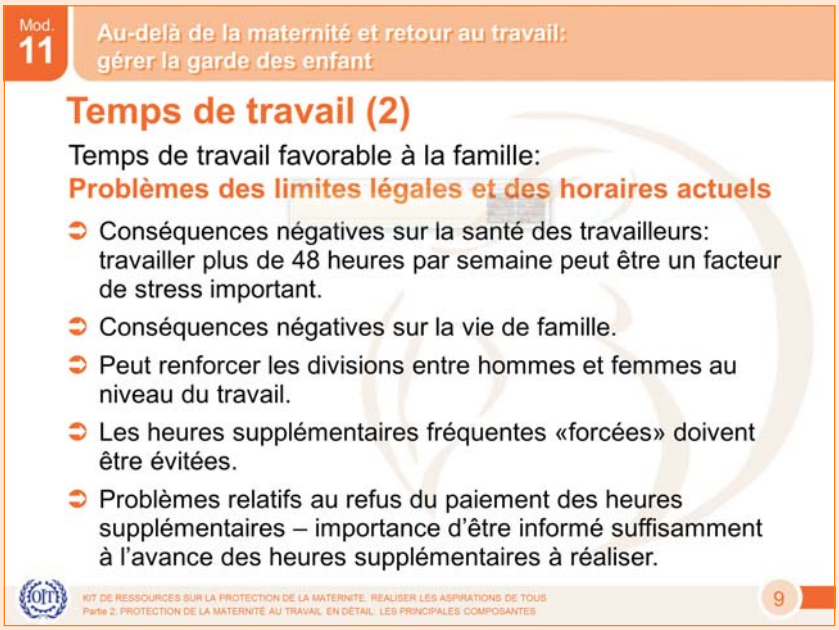


DIAPOSITIVE 7: Dispositions relatives aux congés (2)

DIAPOSITIVE 8: Temps de travail (1)



DIAPOSITIVE 9: Temps de travail (2)



DIAPOSITIVE 10: Dispositifs relatifs à la garde des enfants (1)

DIAPOSITIVE 11: Dispositifs relatifs à la garde des enfants (2)

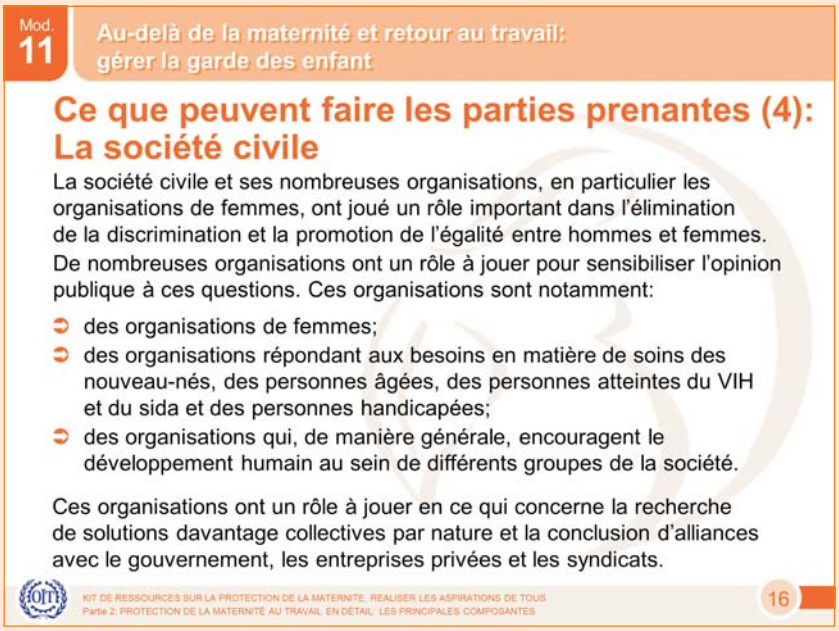
DIAPOSITIVE 12: Dispositifs relatifs à la garde des enfants (3)

DIAPOSITIVE 13: Ce que peuvent faire les parties prenantes (1): Les gouvernements

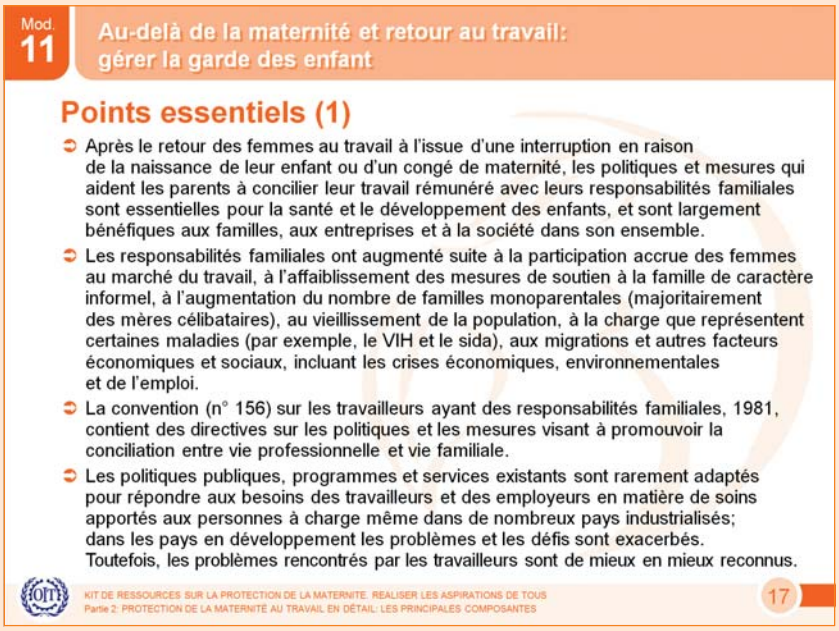
DIAPOSITIVE 14: Ce que peuvent faire les parties prenantes (2): Les syndicats

DIAPOSITIVE 15: Ce que peuvent faire les parties prenantes (3): Les organisations d'employeurs

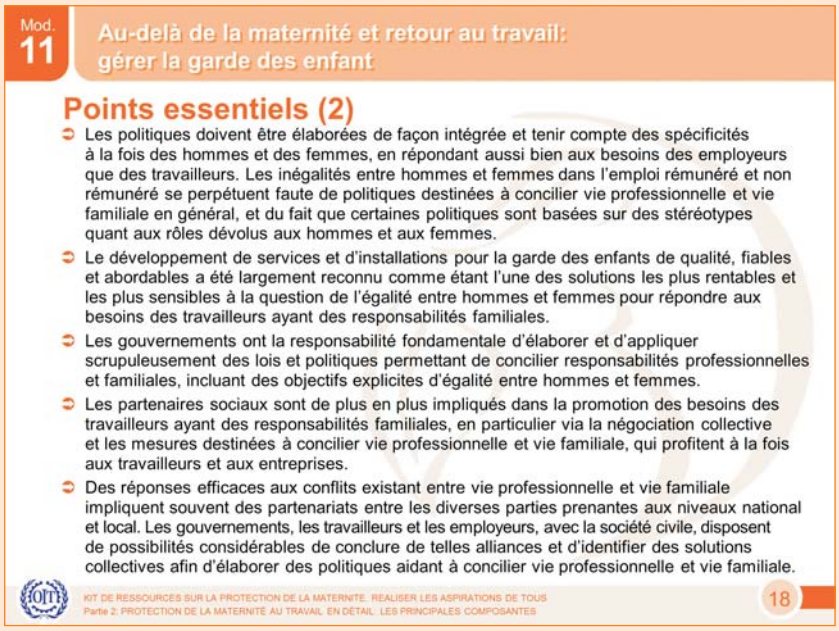
DIAPOSITIVE 16: Ce que peuvent faire les parties prenantes (4): La société civile



DIAPOSITIVE 17: Points essentiels (1)



DIAPOSITIVE 18: Points essentiels (2)



Partie 1: Protection de la maternité au travail: Les fondamentaux
Partie 2: Protection de la maternité au travail en détail: Les principales composantes
Partie 3: Agir en faveur de la protection de la maternité au travail

ISBN: 978-92-2-225487-3

Photos de couverture:
OIT/L. Addati, Pan American Health Organization PAHO/J. R. Sánchez Gonzáles, Stock photos.