
Accroître les opportunités de travail des femmes : Les travailleurs de l'économie informelle et les services de garde des enfants

Naomi Cassirer et Laura Addati
Programme des conditions de travail et d'emploi

L'économie informelle est une source majeure de travail pour les hommes et les femmes dans beaucoup de pays en voie de développement. En général, l'emploi informel est une plus grande source d'emploi pour les femmes que pour les hommes, et au sein de l'économie informelle elles tendent à être groupées sous les formes les plus précaires et les plus mal rémunérées du travail informel. Les raisons de l'activité économique informelle revêtent de multiples facettes et sont complexes, ainsi que les solutions pour améliorer les opportunités d'emploi et les conditions de travail des hommes et des femmes. Cependant, la présence prépondérante des femmes au sein des travailleurs les plus vulnérables trouve son explication dans les relations sociales et économiques qui attribuent d'une façon générale les responsabilités familiales non rémunérées au sexe féminin.

Dans toutes les sociétés, les femmes tendent à passer beaucoup plus d'heures que les hommes à s'occuper des tâches non rémunérées. Ce travail non rémunéré des femmes limite leurs choix quant à leur participation au marché de l'emploi, au temps pouvant y être consacré et à leurs possibilités de s'absenter loin parfois du foyer familial. Ces considérations ont longtemps été à la base des discussions sur l'égalité des sexes. Dans les pays industrialisés, ces archétypes sont clairement repérables du fait d'un taux de participation inférieur de la main-d'œuvre et de l'augmentation significative d'emplois à temps partiel occupés par des femmes qui ont des enfants en bas âge. Dans les pays en voie de développement, on constate moins de recherche ou de tentatives de dialogue politique concernant le rapport entre responsabilités familiales des travailleurs et travail rémunéré. Mais il est évident que pour beaucoup de femmes, le manque de soutien tant public que privé dans ce domaine signifie que l'économie informelle représente le seul travail rémunéré qui offre suffisamment de flexibilité, d'autonomie et de proximité géographique pour leur permettre d'associer une activité économique rémunérée et leurs responsabilités familiales.

Responsabilités familiales et économie informelle

En effet, les responsabilités familiales sont à prendre en compte pour l'orientation des femmes vers un emploi informel et pour limiter leurs activités génératrices d'un revenu en tant que travail de l'économie informelle. Par exemple, 40 pour cent des mères travaillant de manière informelle dans les quartiers pauvres de Guatemala City s'occupaient elles-mêmes de leurs enfants par manque de solutions de garde des enfants cité comme raison principale de ne pouvoir accepter un emploi de l'économie formelle, là où les enfants ne pourraient pas les

accompagner.¹ Aux Philippines, où plus des deux tiers de toutes les femmes travaillent dans l'économie informelle, 20 pour cent d'entre elles ont cité leurs responsabilités familiales comme étant la raison de leur retour à l'emploi informel plutôt que formel.² Dans une étude relative aux petites entreprises au Bangladesh, 13 pour cent des femmes ont signalé les responsabilités familiales comme la raison de se tourner vers des activités d'entreprises alors que comparativement moins de 1 pour cent des hommes³ a opté pour une telle solution. En Angola, les femmes participent à l'économie informelle en raison, en partie, pour des horaires de travail flexibles qui leur permettent d'assumer leurs responsabilités du ménage et la garde des enfants.⁴ Les responsabilités familiales ont une incidence sur le type de travail et sur l'emplacement géographique des activités génératrices de revenu que les parents, en particulier les femmes, acceptent en Zambie et contraignent les femmes au Costa Rica à rechercher du travail domestique ou d'autres types de travail informel leur permettant une certaine flexibilité horaire.⁵

En tant que travailleuses dans l'économie informelle, les responsabilités familiales des femmes limitent leur type d'activités et la durée à consacrer pour des activités entrepreneuriales rémunérées. Une étude relative aux petites entreprises aux Philippines, en Tunisie, au Zimbabwe et au Bangladesh a constaté que comparativement aux hommes, les femmes entrepreneurs tendent à être concentrées dans des activités moins dynamiques dans l'économie informelle, basées plutôt sur des aptitudes domestiques traditionnelles pouvant être exécutées à la maison tout en effectuant des fonctions domestiques.⁶ Au Zimbabwe, les responsabilités familiales des femmes ont limité la capacité des femmes entrepreneurs à rechercher de nouveaux marchés pour leurs produits. En Tunisie et au Zimbabwe, les femmes entrepreneurs comparativement aux hommes sont nettement plus sujettes à travailler par intervalles tout au long de la journée, soit le matin, l'après-midi ou en soirée, du fait de leurs fonctions domestiques non rémunérées.⁷ Dans les Caraïbes, les responsabilités domestiques des femmes sont considérées comme une contrainte restreignant la portée géographique de leurs activités économiques.⁸ Des femmes en

¹ Institut International de Recherche en Politique Alimentaire (International Food Policy Research Institute = IFPRI) 2003. "Guatemala City: Une mise au point sur les femmes qui travaillent et la garde des enfants", dans IFPRI City Profiles, Disponible sur le site : <http://www.ifpri.org/themes/mp14/profiles/guatemalacity.pdf>.

² Verceles, N.A. et Beltran S.N. 2004. *Réconcilier le travail et la famille. Étude de pays - Philippines*, Rapport de travail non publié (Genève, BIT, Programme des conditions de travail et d'emploi).

³ Marcucci P. N. 2001. *Les emplois, le genre et les petites entreprises en Afrique et en Asie : Leçons tirées du Bangladesh, des Philippines, de Tunisie et du Zimbabwe*, Programme d'InFocus sur « Accroître l'emploi par le développement de la petite entreprise », Département de la création d'emplois et d'entreprise, Rapport de travail de SEED du BIT : Série sur le développement de l'esprit d'entreprise des femmes et du genre dans les entreprises = Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises – WEDGE, No.58, Genève.

⁴ Ceita 1999, cité dans González de la Rocha, M. & Grinspun, A. 2001. "Ajustements privés : Ménages, crise et travail", dans *Choix pour les pauvres : Leçons des stratégies nationales de pauvreté*, éd. A. Grinspun, Programme de Développement des Nations Unies, New York, pp. 55-87.

⁵ Ramírez, A.L. et Rosés P. 2005, *Concilier le travail et la vie de famille. Le Costa Rica*, Rapport de travail non publié (Genève, BIT, Programme des conditions de travail et d'emploi).

⁶ Marcucci, 2001 op.cit.

⁷ op.cit.

⁸ Seguino, S. 2003. "Pourquoi les femmes dans les Caraïbes sont-elles tellement plus susceptibles d'être sans emploi que les hommes?", dans *Les Etudes Sociales et Economiques*, Vol. 52, No. 4, pp83-120.

Zambie et en Tanzanie ont déclaré que le temps engagé à gérer une affaire était un fardeau en conflit direct avec leurs responsabilités familiales.⁹

La garde des enfants est une préoccupation urgente

La garde des enfants représente un souci permanent pour des parents cherchant à contribuer à la sécurité économique de leur famille tout en jonglant avec leurs tâches domestiques non rémunérées. L'importance des garderies pour les enfants de travailleurs avec des responsabilités familiales, est clairement reconnue par la Convention de l'OIT No. 156 (1981) et la Recommandation No. 165 sur les travailleurs avec des responsabilités familiales qui demande à tous les Etats membres de prendre des mesures « pour 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 » (Article 5). Toutefois, il est à noter que les garderies pour enfants répondant aux besoins des parents qui travaillent est une priorité politique dans relativement peu de pays. En effet, dans beaucoup de pays en voie de développement, la tradition reste bien ancrée et persiste à véhiculer l'image que le fait de s'occuper des enfants est la responsabilité de la mère et qu'il lui incombe la gestion de cette question avec l'aide de sa famille au sens large ou d'employés domestiques.

En réalité, ces changements sociaux signifient que beaucoup de femmes ne peuvent compter sur un soutien familial traditionnel pour s'assurer une aide nécessaire au regard de ses responsabilités de garde. L'urbanisation, la migration interne et internationale, ont rompu les réseaux de soutien familial au sens large. En même temps, l'augmentation des foyers de mères célibataires signifie que beaucoup de femmes assument seules la responsabilité de soutien économique et de soins pour leurs enfants. Même lorsque les familles au sens large sont proches, la capacité des membres de la famille à s'entraider est faible, en particulier parmi les pauvres où les besoins économiques contraignent tous les membres adultes de la famille à s'engager dans des activités afin de gagner un revenu.¹⁰

Avec l'amointrissement des appuis traditionnels et l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail ces dernières décennies, très peu d'installations ou services de garde d'enfants ont émergé pour satisfaire le besoin de soins. Pour des enfants en dessous de l'âge de 3 ans, très peu de services de garde des enfants existent. Presque la moitié des pays du monde n'ont aucun programme formel pour des enfants en dessous de cet âge et pour ceux qui ont des programmes, leur couverture est limitée.¹¹ Pour les parents ayant des enfants pré-scolaires en dessous de l'âge de 3 ou 4 ans, les programmes de garde et d'éducation pour la petite enfance (GEPE) existent et leur nombre augmente dans la plupart des pays en voie

⁹ Richardson Pat, H. R. a. F. G. 2004. Les défis d'accroître de petites entreprises : enjeux des femmes entrepreneurs en Afrique, Programme d'InFocus sur Accroître l'emploi par le développement de la petite entreprise, Département de la création d'emplois et d'entreprise, Rapport de travail de SEED du BIT : Série sur le développement de l'esprit d'entreprise des femmes et du genre dans les entreprises = Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises - WEDGE. No. 47, Genève.

¹⁰ Gonzalez de la Rocha et Grinspun, op.cit.

¹¹ Éducation pour tous, 2007. *Bases fortes : Assistance à la petite enfance et éducation*, rapport 2007 de surveillance globale, UNESCO, Paris, p.4.

de développement, bien qu'ils restent inégaux de par leur étendue et de leur manque d'accès en particulier pour les communautés pauvres et rurales.¹² Même lorsque ces programmes sont disponibles, ils ne satisfont pas souvent aux besoins des parents qui travaillent, en termes d'heures et de durée des programmes – la plupart des programmes fonctionnent entre 15 et 40 heures par semaine, avec des programmes qui, dans beaucoup de pays, fonctionnent moins de 10 heures par semaine.¹³ Pour les parents ayant des enfants en âge d'aller à l'école, l'assistance à l'enfance demeure un problème car les horaires des écoles primaires et secondaires sont en général plus courts que la journée habituelle de travail et dans beaucoup de pays ils incluent une pause pour le déjeuner durant laquelle les parents doivent encore trouver des solutions de prise en charge. Les vacances scolaires, pendant lesquelles beaucoup de crèches ferment également, posent d'autres défis aux parents qui travaillent. Les parents avec deux enfants ou plus doivent faire face à une multitude de problèmes essayant de parvenir ensemble à différentes solutions de prise en charge pour les différents besoins spécifiques aux âges de leurs enfants.

Choix difficiles et solutions inextricables

L'engagement de personnel domestique est une solution commune pour beaucoup de familles essayant de faire face au manque de garderies pour enfants. Le travail domestique fournit des millions d'emplois dans le monde entier, dans des pays à tous les niveaux de développement.¹⁴ En tant que stratégie individuelle de réconciliation entre travail et famille, en l'absence d'appuis publics, cette solution s'accompagne de ses propres problèmes. Elle contribue à la croissance de l'emploi de l'économie informelle liée à des préoccupations concernant les droits, les modalités d'emploi, les conditions de travail, et la représentation des travailleurs domestiques. Il est inquiétant de constater que les enfants plus âgés, habituellement les filles, sont employées comme garde d'enfants en bas âge, contribuant aussi bien au travail des enfants qu'à l'affaiblissement des opportunités d'éducation et à long terme les perspectives d'emploi des filles. Pour les parents, le manque de standards de formation ou de qualité pour les aides à domicile leur procure très peu de garanties sur la qualité des soins que leurs enfants reçoivent.

Fournir des soins de garde à leurs enfants est particulièrement difficile pour les familles pauvres, pour qui la garde payante des enfants est impossible et/ou inabordable. En l'absence de tout autre soutien pour la garde des enfants, les familles pauvres font face en laissant les enfants seuls à la maison, en demandant l'aide d'un frère ou d'une sœur plus âgé ou en prenant avec eux les enfants au travail. Par exemple, en Indonésie, 40 pour cent des femmes qui travaillent, s'occupent de leurs enfants tout en travaillant ; 37 pour cent se reposent sur les membres féminins de la famille et 10 pour cent utilisent les enfants de sexe féminin plus âgés pour les aider. Dans les secteurs ruraux, la probabilité de dépendre d'enfants de sexe féminin plus âgés pour la prise en charge est encore plus élevée.¹⁵

¹² op.cit., p.106.

¹³ op.cit. p.131

¹⁴ BIT, 2007. *Égalité au travail : Aborder les défis. Rapport global sous le suivi de la déclaration du BIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail*, Genève.

¹⁵ Kamerman, S.B. 2000. "Education de la petite enfance et protection = Early Childhood Education and Care (ECEC): Une vue d'ensemble des développements" dans *Pays de l'OCDE*, New York,

À Nairobi, 54 pour cent des mères parmi les plus pauvres, amenaient leurs bébés au travail, tandis que 85 pour cent des mères s'en sortant le mieux avaient des aides à domicile.¹⁶ Au Vietnam et au Botswana, un quart des parents les plus pauvres emmenaient leurs enfants au travail régulièrement; dans l'économie informelle, la moitié des parents prenaient leurs enfants à travailler avec eux de façon régulière.¹⁷ Laisser les enfants seuls ou à la charge de leurs frères ou soeurs plus âgés, a des implications évidentes sur la qualité de la garde, d'emploi et de la santé des enfants en bas âge et, à long terme sur les chances d'éducation des enfants plus âgés de la fratrie qui sont retirés de l'école pour prodiguer la garde de leurs cadets. Pour ces parents qui doivent gérer la situation d'emmener leurs enfants avec eux au travail, la plupart n'ont pour unique option que celle de trouver un emploi dans l'économie informelle ou dans l'agriculture.

Le fait d'emmener les enfants au travail peut satisfaire les besoins immédiats des parents mais ne résout pas la problématique plus étendue du travail-famille. L'emploi dans l'économie informelle est souvent associé à de bas salaires et à une faible productivité nécessitant de longues heures de travail afin de réaliser un revenu de subsistance minimum, soustrayant du temps et de substantiels revenus aux familles de travailleurs. Le fait d'avoir les enfants au travail diminue également le temps et les investissements que les femmes peuvent mettre dans le travail rémunéré, y compris la formation, le développement du marché, l'enregistrement et l'expansion. Les travailleurs de l'économie informelle manquent de protection sociale qui les protège ainsi que leurs enfants d'une vulnérabilité économique en cas de maladie, d'une rupture du contrat de travail ou d'autres événements. Dans certains cas, les enfants évoluent dans des environnements dangereux, par exemple lorsqu'ils sont exposés aux pesticides ou à des conditions climatiques extrêmes dans les champs agricoles ou encore aux dangers de la pollution et du trafic sur les marchés. Les enfants présents sur le lieu de travail de leurs parents peuvent également contribuer aux problèmes du travail des enfants étant donné que les enfants sur le lieu de travail se chargent petit à petit de certaines tâches de travail qui augmentent au fur et à mesure qu'ils grandissent. Avec peu de moyens à leur disposition pour être représentés, les travailleurs de l'économie informelle ont peu de chances d'exprimer leurs besoins et d'améliorer leurs conditions de vie.

Columbia University, Institute for Child and Family Policy (Institut pour l'Enfant et les politiques familiales). Disponible sur le site : <http://www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf>

¹⁶ Lakati A. et al. 2002. "L'allaitement et la mère qui travaille à Nairobi" dans *Nutrition et santé publique*, Vol.5, No.6, Décembre, pp.715-718.

¹⁷ Heymann, J. 2006. *Familles oubliées : mettre fin à la crise croissante confrontant les enfants et les parents qui travaillent dans l'économie globale*, New York, Oxford.

Satisfaire les besoins des travailleurs

La garde des enfants et d'autres aides pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des éléments fondamentaux, en particulier pour les mères afin d'être capables de trouver un travail décent et productif. Les politiques et les mesures en vue de soutenir les travailleurs avec des responsabilités familiales n'ont pas tenu leurs promesses suite aux changements spectaculaires dans le monde du travail et au sein de la famille ces dernières décennies. Il existe une grande diversité de perceptions concernant les rôles et les responsabilités propres à la famille, aux employeurs, aux gouvernements locaux et nationaux, aux syndicats, aux groupes religieux et aux ONG. Dans le monde développé, les gouvernements adoptent diverses positions concernant le rôle de l'intervention de l'Etat dans la réconciliation travail-famille, avec un appui très élevé fourni par les économies centrales planifiées et par les pays avec des systèmes d'assistance sociale fortement développés, tels que la France, la Norvège et la Suède. D'autres pays comme l'Australie et les Etats-Unis considèrent que la famille relève du domaine privé dans lequel les interventions publiques n'ont qu'un très petit rôle à jouer.¹⁸

La plupart des pays en voie de développement procurent peu de soutien gouvernemental en ce qui concerne les responsabilités familiales des travailleurs. Le manque d'appui provient du fait que les membres de la famille doivent pouvoir compter les uns sur les autres pour faire face ou que les problèmes travail-famille sont trop coûteux à résoudre et passent après d'autres problèmes plus urgents. Les familles rencontrent de plus en plus de graves difficultés à assumer leurs responsabilités de garde des enfants, avec des implications et des coûts à long terme associés à la pauvreté, à l'informalisation et à l'égalité des sexes. Investir dans des interventions destinées à la garde des enfants et créer un environnement propice à soutenir les responsabilités familiales des travailleurs peut résulter dans d'importants bénéfices à long terme eu égard à ces objectifs de développement sont plus larges. Organiser les horaires scolaires et les programmes d'éducation de la petite enfance de manière à faciliter les femmes à participer pleinement et productivement dans un emploi rémunéré sont des exemples de mesures visant à créer un environnement plus favorable.

Dans beaucoup de pays, les partenaires sociaux ont également été concernés et ont agi pour résoudre le conflit travail-famille, par la sensibilisation, le dialogue social, les politiques pour les lieux de travail, des initiatives et des dispositions dans des conventions collectives de travail. Les efforts des employeurs sont souvent motivés par des préoccupations concernant la retenue et la productivité du travailleur ainsi que de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les syndicats ont abordé le conflit travail-famille pour répondre aux priorités des travailleuses et en tant que moyen de rendre l'adhésion aux syndicats plus attrayante au regard de la participation croissante des femmes dans le marché du travail.

La plupart des efforts des partenaires pour satisfaire les responsabilités familiales des travailleurs n'atteignent pas les travailleurs de l'économie informelle.

¹⁸ See Hein, C. 2005. *Réconcilier le travail et les responsabilités familiales : Idées pratiques de l'expérience globale*. Genève:BIT.

Ceci s'explique, en grande partie, par la nature même de l'emploi de l'économie informelle qui place les travailleurs hors de la portée du gouvernement et en dehors du champ des employeurs et des syndicats. La pauvreté et les conditions de travail de beaucoup de travailleurs de l'économie informelle ne sont pas à même de relever des défis et peuvent sembler disproportionnés au vu des sacrifices consentis comme la garde des enfants ou d'autres soutiens pour le travail non rémunéré des travailleurs. Cependant, beaucoup d'efforts actuels pour améliorer les perspectives économiques des travailleurs de l'économie informelle – pour améliorer la formation des qualifications, des opportunités d'emploi, du microcrédit, des services d'entreprise et le renforcement des cadres juridiques et de la politique pour les petites entreprises – sont susceptibles de limiter l'impact sur les femmes si le temps, et les efforts consentis pour le travail rémunéré sont limités par le manque d'options et de soutien pour répondre aux besoins basiques qu'est la garde des membres de leur famille.

Encourager la création de services de garde des enfants est un moyen important pour promouvoir de plus grandes opportunités d'emplois pour les femmes et pour jouer un rôle clé dans les stratégies de réduction de la pauvreté et l'informalité. Pour soutenir les efforts des Etats membres qui prennent de telles mesures en vue de favoriser l'assistance à l'enfance comme envisagé dans la convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, de construire la connaissance et l'expérience concernant les efforts d'augmenter les installations et les services de garde d'enfants des travailleurs de l'économie informelle, le Programme du BIT sur les Conditions de Travail et d'Emploi a compilé des exemples d'initiatives d'assistance à l'enfance partout dans le monde, qui répondent en particulier, aux besoins des travailleurs de l'économie informelle. Pour illustrer les initiatives existantes de garde d'enfants, la plupart des exemples sont basés sur des entrevues avec l(es) organisation(s) fondatrice(s), le personnel des services de garde des enfants et une sélection de parents avec des enfants inscrits. Cette information, bien que rare mais lorsqu'elle fut disponible, a été complétée par tous les moyens et les supports à disposition. Les objectifs de cet effort étaient de comprendre comment les initiatives pour la garde des enfants pouvaient être établies et soutenues et avec quel impact sur l'emploi des parents et du personnel en charge de la garde des enfants.

Ce rapport résume certaines de ces initiatives, en soulignant les manières novatrices dont les gouvernements, les employeurs, et les travailleurs ont fourni la garde des enfants pour les groupes de travailleurs de l'économie informelle les plus vulnérables et dans l'agriculture (informelle et formelle). Les exemples viennent des pays d'Afrique (le Kenya et le Mozambique), d'Asie (l'Inde et la Thaïlande) et d'Amérique Latine (Chili, Costa Rica, Guatemala). Ils couvrent une variété d'arrangements dans lesquels les différents acteurs en jeu – comme les gouvernements nationaux (Chili) et locaux (Guatemala et Mozambique), les syndicats et les travailleurs (Costa Rica et Inde), les employeurs (Kenya) et les O.N.G.S (Thaïlande) – ont établi des gardes d'enfants pour les parents ayant un travail comme marchands ambulants, tireurs de charrettes, recycleurs de déchets, travailleurs domestiques, travailleurs formels, occasionnels et saisonniers dans l'agriculture, travailleurs migrants dans la pêche et le traitement des fruits de mer et travailleurs à domicile.

La plupart de ces services d'assistance à l'enfance fournit la garde correspondant aux heures de travail des parents et beaucoup prennent même en charge des enfants d'un très jeune âge (voir par exemple la garde des enfants de Peñalolen au Chili, de SEWA en Inde, et celle de SOCFINAF au Kenya). Beaucoup d'entre eux fournissent des repas et des services de santé aux enfants, réduisant les coûts de nourriture et de santé pour les familles où le faible revenu peut avoir une proportion significative sur le budget de base. De tels services sont également importants pour réduire les risques de malnutrition et de maladies chroniques des enfants qui sont symptomatiques et contribuent à la pauvreté. Ces services représentent à eux seuls un soutien important à la sécurité économique et sociale des familles.

Les parents qui travaillent ont trouvé la garde des enfants déterminante pour leurs activités économiques. La plupart des parents interrogés étaient des mères, qui étaient plus susceptibles que les hommes d'être responsables d'amener et de venir reprendre leurs enfants avant et après le travail, et qui ont eu plus d'interaction avec le personnel de garde des enfants et les aides à l'enfance. Les femmes ont déclaré que la garde des enfants leur a permis de travailler de façon plus productive, avec peu d'interruptions pour s'occuper des besoins des enfants et avec moins de soucis concernant la sécurité de ces derniers. Dans plusieurs cas, les femmes faisaient valoir que leurs revenus avaient augmenté (voir par exemple la Maternelle d'Ofofa Maringo à Nairobi et les centres de garde d'enfants pour les ouvriers agricoles saisonniers au Chili). L'importance de la consultation avec des parents en concevant des services de garde d'enfants a été renforcée dans l'exemple de la Garderie de Santa Clara au Guatemala. L'emplacement de la garderie est souvent une cause déterminante dans le fait que les travailleurs vont avoir recours aux services de garde d'enfants. En l'espèce, les travailleuses ont préféré avoir leur garderie d'enfants proche du chantier et ont souligné les avantages que cette décision leur a offerte. Dans d'autres cas, cependant, les travailleurs préfèrent ne pas exposer leurs enfants à de longs trajets réguliers, au trafic et à la pollution. Pour mieux adapter la garde des enfants aux besoins et aux préférences des travailleurs, leur consultation et leur implication à la conception des installations et des services de garde d'enfants sont donc indispensables.

Les conditions de travail du personnel des services de garde des enfants sont une dimension souvent négligée dans l'établissement de la garde des enfants. Étendre les services de garde d'enfants peut procurer des opportunités importantes à la création d'emploi. Cependant, comme une prolongation du travail de soins que les femmes effectuent généralement sans salaire, le travail de garde des enfants est souvent mal rémunéré avec peu de protection sociale et peu de chances de développement professionnel. S'assurer que l'assistance à l'enfance est établie de manière à satisfaire les besoins de tous les travailleurs - aussi bien en tant que parents des enfants inscrits que pour le personnel de garde - est un défi principal. Des considérations sur les conditions de travail et sur la rémunération du personnel des services de garde des enfants doivent faire partie de la conception et de la mise en place des installations et des services d'assistance à l'enfance. Les nourrices dans nos exemples ont souvent déclaré bénéficier de salaires équivalents ou supérieurs au salaire minimum ainsi qu'une protection sociale, mais plusieurs d'entre elles ont

aussi exprimé leurs préoccupations concernant des salaires bas, des heures supplémentaires non rémunérées, du retard dans le paiement des salaires, un manque de personnel et des conditions difficiles de travail.

Comme partout dans le monde, la garde des enfants est coûteuse, en particulier pour les groupes vulnérables et au-delà de la capacité des parents travailleurs à y apporter leur contribution. Les études de cas prouvent ici que la pérennité à moyen et long terme est un souci fréquent. Ces initiatives de garde d'enfants varient selon le fait qu'elles dépendent en partie de la contribution des parents (par exemple, la Maternelle d'Ofofa Maringo à Nairobi, la garde communautaire des enfants à Maputo, l'assistance à l'enfance de SEWA en Inde, le Centre de Santa Clara au Guatemala) ou qu'il s'agisse de services offerts gratuitement (par exemple la garderie d'enfants de SOCFINAF au Kenya ; le Centre d'éducation en Thaïlande qui offre des cours gratuits mais les parents paient des coûts de transport). En aucun cas, la garde de l'enfant ne repose entièrement sur la contribution des parents. Le Garderie Solidarité pour les enfants des travailleurs de l'économie informelle au Costa Rica a fermé par manque de fonds, bien que les besoins des parents en matière de garderie d'enfants n'aient pas changé et que la demande des services était plus forte que sa capacité. En Thaïlande, l'avenir du Centre d'éducation pour les enfants des travailleurs migrants birmans dans l'industrie de la pêche dépend des contributions continues d'un donateur international. Dans le cas des garderies d'enfants de SOCFINAF pour les ouvriers des plantations de café, SOCFINAF en tant qu'employeur paie entièrement le coût de garde des enfants et considère ses engagements comme faisant partie de sa responsabilité sociale d'entreprise, mais voit également l'accroissement de sa productivité et le bien-être de ses travailleurs comme un plein remboursement de ses investissements. Dans certains cas, la viabilité à long terme de la garde des enfants repose sur des partenariats multisectoriels. La garderie d'enfants pour les ouvriers agricoles saisonniers au Chili est un parfait exemple de partenariat actif : le gouvernement national offre le financement, la surveillance et les normes, le gouvernement local contribue à bâtir l'emplacement, les associations professionnelles nationales fournissent des services alimentaires, éducatifs et de santé, des matériels et d'autres acteurs contribuent aux fonds et aux ressources supplémentaires.

En conclusion, les preuves existantes et les enjeux issus de ces initiatives suggèrent que la garderie d'enfants est une nécessité urgente aussi bien pour les travailleurs de l'économie informelle que ceux de l'économie formelle, avec des avantages pour les enfants et pour l'emploi, la sécurité économique des parents qui travaillent, en particulier pour les mères. Sans soutien pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la nécessité de travail non rémunéré limite les opportunités d'emploi et le succès à l'emploi de parents, en particulier des femmes. Il existe une attention croissante sur le rôle des responsabilités domestiques des femmes en les orientant vers les activités de l'économie informelle mais en limitant leur potentiel une fois dans ces activités. Le manque d'aides relatives aux responsabilités familiales non rémunérées, peut forcer beaucoup de femmes, en particulier les femmes en situation de pauvreté, à accepter des salaires bas et de faibles conditions de travail typiques de l'économie informelle comme stratégie de survie, mais de tels emplois ne répondent pas aux aspirations plus élevées des travailleuses pauvres d'une sécurité économique et de s'affranchir de la pauvreté.

Beaucoup de choses peuvent être menées pour améliorer les perspectives des travailleurs ruraux et de l'économie informelle afin de les aider à obtenir un travail décent. Cet article suggère que les stratégies actuelles incluent les responsabilités familiales non rémunérées dans les analyses et les cadres de travail et que les besoins de garderies pour enfants ainsi que d'autres supports dans les solutions à rechercher.

Études de cas

Pays	Partenaire initiateur	Travailleurs bénéficiaires
Chili	Institution Nationale d'Etat	Travailleurs domestiques, vendeurs dans les centres commerciaux et supermarchés
Chili	Institution Nationale d'Etat	Ouvriers agricoles saisonniers, population mobile
Costa Rica	Syndicats	Travailleurs informels travaillant pour leur propre compte, beaucoup de migrants
Guatemala	Gouvernement local	Travailleurs du secteur informel du recyclage, migrants pour la plupart
Inde	Syndicats	Travailleurs de l'économie informelle, travaillant en tant que travailleurs à domicile, marchands, fournisseurs de main-d'œuvre manuelle et de services, producteurs
Kenya	Gouvernement local et national	Travailleurs du secteur urbain informel et travailleurs domestiques
Kenya	Employeur	Ouvriers des plantations de café (formels), beaucoup de migrants
Mozambique	Gouvernement local	Marchands ambulants et travailleurs domestiques
Thaïlande	ONG	Travailleurs migrants birmans des sociétés de traitement de la pêche et des fruits de mer

Cas n° 1: Chili: Centres de garde pour les enfants des ouvrières agricoles saisonnières (CAHMT) – (Institution d'état)

Chaque saison, entre 250.000 et 400.000 travailleurs sont employés en tant qu'ouvriers agricoles saisonniers pour une période moyenne de quatre mois ; 160.000 d'entre eux sont des femmes. Dans ce contexte, l'Etat a identifié le besoin de centres de garde d'enfants pour ces ouvrières. Par le biais de leur syndicat, les ouvrières agricoles saisonnières avaient exigé pendant longtemps des centres de garde d'enfants appropriés à leurs métiers. En 1991, l'organisme national des femmes pour l'égalité des chances, le SERNAM s'est coordonné avec d'autres partenaires publics et privés pour créer deux centres de garde pour les enfants des ouvrières agricoles saisonnières (CAHMT). Un syndicat a été impliqué dans la recherche initiale de diagnostic. Un Comité consultatif, composé du syndicat, du gouvernement local, des employeurs et du SERNAM, a été créé afin de surveiller le processus. Aujourd'hui, les services de garde d'enfants regroupent 17.693 enfants.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: Du lundi au vendredi, janvier et février (et d'autres mois de pleine période de moisson). Heures d'ouverture: Onze heures par jour. Couverture: 17.693 enfants ont été gardés dans ces centres entre 2005 et 2006, et approximativement 10.000 femmes ont bénéficié du programme. Emplacement: Près des foyers des familles, habituellement dans les écoles pendant les périodes de vacance ou dans autres installations publiques disponibles. Age des enfants: de 2 à 12 ans (divisés en deux groupes d'âge : de 2 à 5 ans, et de 6 à 12 ans) Services: Repas et programme d'éducation pré-primaire ciblant les enfants des zones rurales. Exigences: Un minimum de 50 enfants est nécessaire afin de justifier l'ouverture d'un centre.	Ouvriers saisonniers agricoles. Les ouvriers saisonniers agricoles travaillent souvent sans contrat, entre 8 et 14 heures chaque jour, parfois atteignant même 16 heures par jour. Leurs salaires varient entre 0.7 fois le salaire minimum lorsqu'ils n'ont pas de contrat à 0,9 fois le revenu minimum lorsqu'ils en ont un (70 pour cent des travailleurs des grandes compagnies et 15 pour cent des entreprises moyennes). 43.3 pour cent vivent en dessous du seuil de pauvreté. 25 pour cent des mères sont cheffes de ménage. Les femmes ouvrières saisonnières qui n'ont pas cette option de garde des enfants ne pourraient pas s'engager dans le travail rémunéré. Elles auraient besoin d'engager une nourrice, ce qui n'est parfois pas la meilleure option de garde car peu abordable. D'autres stratégies pour faire face incluent le fait de laisser les enfants seuls à la maison ou aux bons soins d'un(e) voisin(e).	Ressources humaines: Deux spécialistes de l'éducation pré-scolaire par tranches de 35 enfants. Salaire des enseignants: Les enseignants reçoivent 1,25 fois le revenu minimum.	Un impact positif sur les conditions de travail des ouvriers saisonniers, en termes de réduction du stress et d'une meilleure concentration. Les ouvriers ont connu une augmentation de leur productivité et de leur revenu. Ils peuvent également économiser le coût de nourrices privées. Tandis que la capacité de couverture augmentait au cours des années, le nombre de places disponibles pour des enfants dans ces centres ne répondait plus à la demande. Parfois l'emplacement du service (loin du lieu de travail et de leur résidence) peut représenter un sérieux obstacle à l'accès au service.	Contribution des parents: Non spécifié. Le programme fonctionne par un système de partenariat soutenu financièrement par le Ministère des Finances, qui alloue un budget annuel aux multiples institutions publiques fournissant de l'aide et selon leurs compétences spécifiques. D'autres partenaires, tels que les employeurs et les parents y participent également: Le conseil national pour les pré-scolaires (JUNJI) et la Fondation INTEGRA dirigent le programme, engagent le personnel, offrent le matériel pédagogique et ludique de même que la nourriture pour les enfants en-dessous de 6 ans. L'office national pour le soutien scolaire et les allocations (JUNAEB) est responsable du programme de nutrition des enfants entre 6 et 12 ans. L'institut national des sports (IND) offre son soutien aux professionnels de l'éducation physique ainsi que du matériel sportif. Les Municipalités fournissent souvent les bâtiments. Les employeurs: dans certains cas engagent des professionnels supplémentaires et font des donations. Ils reçoivent des exemptions/bénéfices d'impôts pour ce faire. Les travailleuses peuvent faire don d'un montant volontaire pour des activités ludiques. Le soutien de l'Etat, ainsi qu'un réseau additionnel de partenaires garantissent la durabilité du programme.

Cas n° 2: Chili, "Peñalolén" Centres de Garderie, District de Peñalolén, Province de Santiago. Fondation INTEGRA (Institution d'état)

Au Chili le taux de participation féminine sur le marché du travail est le plus bas d'Amérique latine (38,2 pour cent). Ce taux diminue à 19 pour cent pour les femmes avec des enfants de moins de 5 ans. Les femmes éprouvent des difficultés plus élevées que les hommes à accéder à l'emploi formel : 43.7 pour cent de toutes les femmes employées dans les zones urbaines travaillent dans le secteur informel (comparé à 23.8 pour cent des hommes), avec la plus grande part travaillant en tant que travailleuses domestiques. Tandis que les services de garde des enfants de moins de deux ans sont encore marginaux, il y a eu une augmentation de l'accès à l'éducation pré-scolaire pour les enfants en-dessous de 6 ans (35,1 pour cent en 2003). Mais c'est principalement les familles à haut-revenu qui bénéficient de cet accès. Cet exemple souligne les services destinés aux familles à bas revenus.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité Réplication
Durée: Toute l'année, du lundi au vendredi Heures d'ouverture: de 8h30 à 16h30, avec la possibilité de prolonger l'horaire jusqu'à 19h30 (Programme d'Horaires Prolongés) Emplacement: District de Peñalolén District, Province de Santiago. Capacité: 240 enfants. Age des enfants: de 3 mois à 5 ans. Services: Trois repas, service de garde, éducation pré-primaire. Exigences: la sélection est basée sur les indicateurs socio-économiques des familles : revenu par habitant, nombre de membres, position du chef de famille, subsides reçus, etc.	72 pour cent des enfants bénéficiaires viennent de familles où les mères ont un travail rémunéré, la plupart du temps dans l'économie informelle ou à la recherche d'un emploi. Toutes les mères utilisatrices du service appartiennent aux deux plus bas quintillions du revenu de la population chilienne. Parmi elles, 20 pour cent sont des chefs de familles et 62 pour cent effectuent un travail rémunéré. Parmi les mères qui travaillent, 60 pour cent sont des travailleuses domestiques (soit engagées dans le foyer de quelqu'un d'autre soit dans des entreprises privées), 20 pour cent sont des vendeuses dans les centres commerciaux et les supermarchés.	Ressources humaines: Deux enseignants pré-scolaires (niveau professionnel), 18 personnes pour un support, niveau technique). Formation: Ce centre relie la garderie et l'éducation pré-scolaire selon les normes et principes institués par le Ministère de l'Education. Pour ce faire, les enseignants pré-scolaires et le personnel doivent posséder certaines qualifications. Salaire des enseignants: Les enseignants pré-scolaires (niveau universitaire) reçoivent 1,85 fois du salaire minimum, le personnel technique reçoit 1,25 fois du salaire minimum.	- Des femmes utilisant ce service ne pourraient pas travailler dans l'emploi rémunéré si le service de garde d'enfants n'existait pas. - La confiance est très importante, et le Centre a gagné la confiance des femmes qui utilisent ses services. Sachant que leurs enfants sont bien soignés, les femmes peuvent mieux se concentrer et travaillent de façon productive dans leur travail rémunéré. - Ce Centre, comme tous les Centres d'INTEGRA, destine son appui aux femmes à faibles revenus et aux cheffes de ménage. Ce critère de ciblage procure un important filet de sécurité, avec des effets positifs sur les familles vulnérables, en danger d'exclusion sociale et économique.	Contribution des parents: Aucun honoraire pour l'instruction n'est requis. Le Centre fait partie d'un réseau de centres de garde d'enfants, gérés par la Fondation INTEGRA, une institution à but non lucratif créée en 1990 et qui bénéficie d'une contribution économique du Ministère de l'Education. Ce dernier finance les salaires, les services de base et le matériel éducatif. La Municipalité soutient le Centre au niveau de l'équipement, de la petite infrastructure, des produits de nettoyage, etc. Les activités d'INTEGRA font partie des Politiques Nationales pour l'Enfance. Cet aspect, avec l'aide financière conjointement fournie par le Ministère de l'Education et par la Municipalité, rend ce programme solide et viable.

Cas n° 3: Costa Rica: le CMTC - FECOTRA “ Crèche Solidarité” pour les travailleuses informelles travaillant pour leur propre compte à San José (Syndicats)

En 2002 le syndicat costaricain CMTC (Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses) a démarré un service de garderie d'enfants en partenariat avec sa branche des travailleurs informels, la Federación Costarricense de Trabajadores Autónomos (FECOTRA), dans le cadre de sa politique destinée à soutenir les besoins des travailleurs de l'économie informelle. CMTC est affiliée à la Confédération Syndicale Internationale (CSI) et représente 108.000 ouvriers au Costa Rica, 40 pour cent de femmes et 60 pour cent d'hommes, couvrant une large variété de secteurs, s'étendant du secteur public à l'agriculture et au secteur informel. Au Costa Rica, 20 pour cent de la population vit dans la pauvreté. En 2003 l'emploi informel a représenté 30 pour cent de l'emploi total. 60 pour cent des femmes travaillaient pour leur compte (officieusement).

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: du lundi au samedi. Toute l'année. Heures d'ouverture: de 6h00 à 19h00, conçu pour répondre aux besoins des mères qui travaillent dans l'économie informelle. Capacité: 68 enfants, 40 garçons et 28 filles. Emplacement: Ouvert en 2002, il est situé près du marché central de San José, près du lieu de travail des parents. Age des enfants: de 0 à 10 ans. Il y a un taux élevé d'abandon parmi les enfants en âge d'école primaire, parce que même si l'éducation est gratuite, le coût du transport, le matériel et la nourriture sont trop chers pour les familles. Services: Nutrition, service de garde, éducation à l'école pré-primaire; contrôles réguliers de santé et vaccination. Exigences: les parents des enfants doivent être des travailleurs de l'économie informelle et être affiliés au syndicat.	La plupart des femmes avec des enfants au Centre sont jeunes (entre 17 et 25 ans) et mères célibataires (seulement approximativement 15 pour cent d'entre elles ont un partenaire) avec 2 enfants en moyenne. Les réseaux de familles au sens large ne sont pas disponibles puisque beaucoup de femmes sont des immigrées du Nicaragua. Elles travaillent habituellement comme marchandes ambulantes au centre de la ville durant des périodes de 10 à 12 heures chaque jour, tout au long des 7 jours de la semaine. Le travail débute en général à 7 heures du matin. Les travailleuses ne sont couvertes par aucun système de sécurité sociale, public ou privé.	Ressources humaines: direction: 1 directeur, 2 enseignants, 1 cuisinier, 1 nettoyeur et du personnel de sécurité de nuit, des nettoyeurs et des volontaires. Formation: Les enseignants ont eu une expérience précédente dans les services de garde d'enfants et ont suivi le cours de formation avancé donné par l'Institut National de Formation professionnelle. Ratio enseignant/enfant: 1:20 Horaire de travail: 48 heures par semaine. Salaire des enseignants: 158,000 ₡ par mois (approximativement 330 dollars américains), ce qui représente environ 1,25 fois le salaire minimum. Autres droits sociaux: Protection sociale totale.	• Lorsque la garde d'enfants n'était pas disponible, les travailleuses avaient pour habitude d'emmener leurs enfants sur leur lieu de travail ou de les laisser seuls à la maison lorsqu'ils étaient malades. • Avec les garderies d'enfants, les mères ont maintenu et/ou renforcé leur dévouement à leur travail rémunéré. • Les familles ont amélioré leur niveau de vie et leur habileté à faire des économies en réduisant les dépenses de nourriture et de santé des enfants. • Les mères améliorent leur santé mentale en réduisant considérablement le niveau de stress au travail, à partir du moment où leurs enfants sont bien gardés. • Le développement physique et éducatif des enfants s'est amélioré (meilleures normes nutritionnelles, qualifications scolaires). • Les enfants ont été retirés des lieux de travail dangereux (pollution, trafic, abus sexuels) et protégés contre le risque de travail/exploitation des enfants. • Le Centre soutient les mères et les pères pour transformer le traitement inégal des sexes pratiqué à la maison. • Le processus de consultation avec les utilisateurs concernant l'endroit du service est crucial pour son installation. Dans ce cas-ci la proximité du lieu de travail de la mère a été perçue comme un facteur à son avantage. • Les travailleurs informels ont besoin de programmes spécifiques de garde d'enfants correspondant à leurs conditions de travail et leurs possibilités d'y contribuer.	Contribution des parents: gratuit pour les parents. Cette initiative a été prise d'assaut par une très forte demande des travailleuses informelles. La demande était considérablement supérieure à l'offre fournie par le Centre (150 enfants en liste d'attente). Le principal promoteur du syndicat pour le Centre de garderie (CMTC) a été le partenaire financier principal soutenant l'initiative, conjointement avec la contribution des utilisateurs pour le bon fonctionnement du centre. Le soutien additionnel a été fourni par l'Institut National à l'Aide Sociale (IMAS), la fédération chrétienne des syndicats en Hollande et le BIT/IPEC. Le Centre a fermé en 2005 lorsque l'appui des organisations partenaires a pris fin. CMTC a souligné le besoin supérieur de soutien de l'Etat et d'autres soutiens financiers nationaux afin de garantir la durabilité du service. « L'expérience de la « Crèche Solidarité » prouve qu'elle est possible avec des efforts communs. Nous espérons que notre exemple pourra générer de nouveaux engagements et partenariats autour du monde pour soutenir les besoins des ouvriers informels » "(Les Gestionnaires de CMTC)

Cas n° 4: Guatemala, Le Centre de Garde Santa Clara près de la décharge de la zone 3 de la Ville de Guatemala (Municipalité)

La municipalité du Guatemala soutient un programme de garde et d'éducation de la petite enfance (GEPE) visant les familles vulnérables dans les zones urbaines marginalisées de la ville de Guatemala City. La municipalité dirige actuellement 5 centres municipaux GEPE, dont les bénéficiaires sont plus de 1.000 enfants de 0 à 6 ans. Les Centres ont été créés une fois que la recherche a identifié les besoins principaux des mères travaillant dans le secteur et qu'elle a identifié parmi ces besoins, celui de garderies d'enfants. La recherche a également évalué les conditions socio-économiques des familles, leur niveau de vulnérabilité sociale et la capacité de contribution des parents qui varie selon le niveau du revenu des habitants dans les zones où les centres ont été ouverts.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: du lundi au vendredi. Toute l'année, fermé durant les vacances scolaires. Heures d'ouverture: de 8h00 à 16h00, (avec la possibilité de recevoir les enfants dès 7h00) Capacité: 321 enfants; 170 filles et 151 garçons. Age des enfants: 0-6 ans Emplacement: Le centre a été ouvert en 1990 et il est situé à côté du lieu de travail des femmes, la décharge municipale de la ville de Guatemala City. Services: nutrition, service de garde, stimulation précoce, éducation pré-primaire ; contrôles de santé et vaccination régulières, hygiène et aide psychologique. En outre, le centre offre plusieurs programmes de sensibilisation et de formation pour les parents comme l'École des Parents et un projet de formation organisé par un partenariat avec l'Institut National pour la Formation Professionnelle (INTECAP). Exigences: s'adresse aux enfants dont les mères travaillent dans les décharges. Un certificat de naissance est requis.	80 pour cent des parents des enfants travaillent dans le secteur du recyclage informel, à savoir ils rassemblent, classifient et vendent les matériaux recyclés dans les décharges les rues ou leurs foyers. Quelques mères travaillent en tant que travailleuses domestiques. La plupart des familles vivent en situation de pauvreté et de vulnérabilité, certaines d'entre elles de pauvreté extrême, et en situation de logement insalubre dans la décharge. La plupart des familles sont des familles monoparentales avec des femmes à la tête du ménage. Les familles nucléaires sont un petit pourcentage. La violence domestique est un phénomène profondément enraciné. 60 pour cent ont des origines ethniques indigènes (Maya) ont migré des régions rurales du Guatemala.	Ressources humaines: 1 directeur, 11 enseignants, 17 gardes d'enfant, 1 travailleur social, 1 psychologue, 1 nutritionniste, 1 infirmière, 3 cuisiniers, 2 agents de sécurité, 6 nettoyeurs, des volontaires. 80 pour cent de membres du personnel sont des femmes. Le directeur est le seul professionnel qui a un contrat de durée illimitée. Le reste du personnel travaillant au Centre a des contrats de durée déterminée (par période d'une année). Formation: Les membres du personnel sont qualifiés et expérimentés dans leur domaine respectif de travail. Ils reçoivent fréquemment des cours de formation. Horaire de travail: 8 heures par jour. Salaire des enseignants: Non spécifié mais déclaré par la Municipalité comme équivalent au salaire minimum. Autres droits sociaux: Protection sociale entière, même pour les travailleurs de durée déterminée. Le déjeuner et le casse-croûte sont, pendant les heures de travail, fournis. Le personnel travaille dans un bon environnement, mais des problèmes de manque de personnel et la nécessité d'avoir une formation spécifique pour le type de familles avec lesquelles ils travaillent ont été relevés.	• Les mères avaient l'habitude d'emmener leurs bébés ou enfants en bas âge à la décharge, puisqu' aucune solution alternative de garde n'était disponible. • La prévention d'une des pires formes de travail des enfants, puisque les enfants ne sont pas impliqués dans le travail des parents dès leur jeune âge. • Les femmes ont été habilitées à augmenter les heures de travail payées avec peu de problèmes logistiques concernant la garde des enfants. • Les mères peuvent travailler sans interruption et l'esprit tranquille. • Les frères et soeurs plus âgés ont été libérés des obligations de s'occuper des plus jeunes enfants de leur famille. • L'amélioration du développement social et physique des enfants en situation de vulnérabilité élevée. • Les mères ont souligné le fait de la proximité du service de garde de leur lieu de travail comme un avantage important.	Contribution des parents: 15 Quetzals (environ 2.20 dollars américains) par mois. La Municipalité, par l'intermédiaire du Secrétaire des Affaires Sociales de l'épouse du Maire, est responsable du financement, de la gestion, de la surveillance, du recrutement du personnel pour le Programme de Garde et d'Education de la Petite Enfance. La Municipalité alloue autour de 1,4 pour cent de son budget annuel au Secrétaire pour diriger le programme. Il assure également le financement par d'autres soutiens financiers afin de garantir sa durabilité. Les employeurs font également des donations volontaires pour soutenir le programme. Ce centre a développé des mécanismes de coopération avec d'autres institutions et organisations tels que le Département d'assistance sociale du bureau de la présidence, le Ministère de l'éducation, 2 centres locaux de santé, le Rotary Club, les ONG nationales et internationales et les volontaires comme faisant partie des programmes de stages en entreprise de différentes universités nationales. La durabilité et la couverture accrue, afin de répondre à la demande élevée du service de garde, peuvent être renforcées par l'élaboration d'une politique locale pour la GEPE. Cela assurerait le fonctionnement et le financement du programme au-delà des changements des administrations des gouvernements locaux.

Cas n°5: Inde, Coopératives de garderies pour les travailleurs informels : l'Association des femmes travaillant pour leur propre compte (SEWA), (Syndicat).

La SEWA a été fondée en 1972 pour représenter des travailleuses de l'économie informelle, et représente aujourd'hui environ un million de travailleuses dans 8 états indiens. La garde d'enfants a été l'une des premières demandes des travailleuses et la SEWA a répondu en développant une coopérative de garderies d'enfants qui dirige maintenant 147 centres. Depuis novembre 2006 SEWA est affiliée à la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité Réplication
Durée: du lundi au samedi. Toute l'année. Heures d'ouverture: de 7h00 à 19h00, le service est conçu pour correspondre aux horaires de travail des mères. Couverture: A peu près 6.000 enfants dans 147 centres dans 5 districts : Patan, Surendranagar, Kheda, Kutch et Ahmedabad City. Age des enfants: de 0 à 6 ans. Services: 2 repas par jour, service de garde, développement précoce de l'enfant, éducation pré-primaire, contrôles réguliers de santé et vaccinations. Les enfants avec des handicaps sont intégrés au programme. Les experts, qui ont été choisis pour les orienter sont disponibles pour guider les enseignants sur des procédures et des stratégies spécifiques.	Environ la moitié des membres de SEWA travaillent dans l'état du Goudjerate. Les 4 catégories principales des travailleurs membres de SEWA sont : 1) travailleurs à domicile, 2) fournisseurs, 3) travailleurs manuels et fournisseurs de services dans l'agriculture, la construction, etc., et 4) producteurs, par exemple artisans, fabricants de sel, etc... La plupart des parents gagnent moins de 1 dollar américain par jour. Certains d'entre eux vivant dans les secteurs urbains gagnent entre 1 à 2 dollars américains par jour. Ce montant est en-dessous ou juste au-dessus des salaires <i>minima</i>.	Ressources humaines: 350 enseignants dans 121 centres, 2 enseignants de garderie par centre et 1 surveillant pour chacun des 5 centres. Formation: les enseignants sont recrutés parmi les mères et reçoivent la formation sur place systématiquement. De nouvelles recrues sont placées dans un modèle de stage, sous la tutelle d'un professeur plus ancien. Salaire des enseignants: Les enseignants reçoivent un revenu régulier et correct de la crèche. Ils gagnent en moyenne 2000 Rs (50 dollars américains) par mois. Ils trouvent que leur revenu est plus sûr que le revenu saisonnier qu'ils recevaient en tant que travailleurs. En outre, ils sont considérés comme des chefs dans le village et sont respectés pour leurs rôles. Autres droits sociaux: Assurance maladie et régime de pensions.	• L'avantage immédiat du service de crèche est que les mères peuvent aller travailler tranquillement et l'esprit libre. • Quand le service de garderie d'enfants est fourni selon les besoins, les femmes augmentent leurs heures de travail et, par conséquent, leurs revenus de 50 à 100 pour cent. • Lorsque la garde des enfants est organisée pour les plus jeunes d'une même famille, les enfants les plus âgés, particulièrement les filles, commencent à aller à l'école pour la première fois. Les crèches libèrent les jeunes filles des responsabilités de la garde d'enfants et encouragent le fait d'aller à l'école. Chez SEWA, 100 pour cent des "diplômés" de la crèche s'inscrivent à l'école primaire. • Le Programme de crèche a aidé au renforcement du travail et de l'action du syndicat en raison de son travail de proximité auprès des travailleuses. La garderie sert également de canal utile au dialogue et à la négociation sur d'autres questions, telles que le salaire. • Le fait de recruter les nourrices dans la communauté s'est avéré être un avantage pour l'organisation du service, aussi pour la proximité sociale et culturelle entre les fournisseurs de service et les utilisateurs.	Contribution des parents: Les parents apportent une contribution en payant des honoraires mensuels symboliques de 0,5 à 1 dollar américain par enfant. Ceci ne couvre pas la totalité des coûts de garde. Les gouvernements nationaux et d'état fournissent un soutien considérable aux centres d'assistance à l'enfance. Les partenaires de la Communauté sont priés de payer soit au comptant ou en nature. Ceci donne un sens d'appartenance à la communauté et en retour fait le lien social avec le Centre. D'autres branches de la SEWA, comme la Coopérative du Lait et la Coopérative de la Santé soutiennent les activités d'assistance à l'enfance par des services et du matériel. Des agences donatrices internationales comme la Fondation Aga Khan ou la Fondation Bernard van Leer ont fourni et offert leur soutien.

Cas n° 6: Kenya, Écoles Maternelles du Conseil Municipal de la Ville de Nairobi: la Maternelle d'Ofofa Maringo, (Gouvernement local)

Le Kenya jouit d'une longue tradition de garde et d'éducation à la petite enfance (GEPE), les premières écoles pré-primaires ayant débuté vers la fin des années 1940. Les parents ont compté sur une "Maman Uji", une nourrice de la communauté, pour s'occuper des enfants de 3 à 6 ans. Jusqu'en 2006, il y a eu environ 30,000 Centres GEPE dans le pays, 80 pour cent d'entre eux étaient publics. (EFA 2007: 132). Seulement 35 pour cent des enfants de 3 à 6 ans ont accès aux services de GEPE. Dans les régions arides et semi-arides cela diminue à 9 pour cent. En 2006, le Ministère de l'éducation du Kenya a lancé le Cadre National de Politique de développement de la petite enfance. Son but global était d'augmenter l'accès à la GEPE afin de garantir que chaque enfant âgé de 4-5 ans ait accès à une classe de réception d'ici à 2010. Les principes traditionnels régissant la politique de GEPE du Kenya sont le partenariat avec les soutiens financiers multiples (en particulier les parents et les communautés) et la décentralisation. On estime que les parents et les communautés locales ont démarré et géré plus de 75 pour cent des centres GEPE dans le pays.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: du lundi au vendredi, 9 mois par année. Heures d'ouverture: 8h00 (avec la possibilité de recevoir les enfants après 7h00), jusqu'à 17h00. Capacité: 143 enfants Age des enfants: 2 ½ ans jusqu'à 6 ans. Emplacement: La nursery de jour d'Ofofa Maringo est située à Makadara Cluster, une zone suburbaine de Nairobi, à environ 10 kms du centre de la ville. Elle a été ouverte dans les années 1950. Services: 3 repas, contrôles de santé, service de garde, développement précoce de l'enfant et éducation pré-primaire. Exigences: un certificat de vaccination et habiter dans la région de Maringo.	La plupart des parents ont entre 25 et 35 ans, principalement travailleurs du secteur informel urbain, tels que les marchands ambulants et les fournisseurs de service de rue mais également des travailleurs domestiques. Une part importante des mères célibataires est déclarée. La plupart des familles vivent en situation de pauvreté. Les parents déclarent travailler de longues heures tant dans le travail non rémunéré que rémunéré dans le secteur informel (même 20 heures par jour) Gamme de revenus quotidiens entre 100 à 200 KES (autour de 1,50 à 3 dollars américains). Les parents trouvent également les temps de trajets extrêmement longs (jusqu'à 2 heures, parfois à pied). L'instabilité du travail, le manque de protection sociale et les conditions de vie extrêmement difficiles, aggravent le conflit travail-famille.	Ressources humaines: 10 personnes permanentes : 6 enseignants, 1 enseignant principal, 1 enseignant député, et 2 aides du personnel (cuisinier et nettoyeur). Périodiquement, les stagiaires du GEPE offrent leur soutien au travail des enseignants comme faisant partie de leur stage de formation. Formation: Les enseignants pré-scolaires répondent aux niveaux de qualification et aux normes de formation mises en route par le Ministère de l'éducation. La plupart détiennent un certificat GEPE offert par le Ministère de l'éducation ou par une autre institution reconnue et ont une longue expérience de GEPE. Horaire de travail: 8 heures par jour, 5 jours par semaine pour 9 mois par an. Salaire des enseignants: 11.000 à 15.000 KES par mois (environ 164 à 224 dollars américains) Les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées ni compensées par des congés supplémentaires. Autres droits sociaux: pleine protection sociale et allocation d'habitation. Alors qu'ils sont très motivés par leur travail avec les enfants, les enseignants interrogés voudraient voir une amélioration de leurs conditions de travail, en particulier leur salaire, qui est inférieur aux autres membres du personnel du service public.	- Le service soutient les responsabilités de garde des parents, augmentant les possibilités des femmes de s'engager dans le travail rémunéré. - Le service augmente les heures rémunérées du travail des parents, en particulier des femmes. Pour les travailleurs du secteur informel, il signifie des possibilités améliorées de revenus. - La garderie fournit un véritable filet de sécurité, réduisant la dépense nutritionnelle des familles, les soins de santé et le travail domestique informel. - La prévention du travail des enfants, comme les enfants ne doivent pas être gardés pendant le temps de travail des mères, avec le risque relatif d'avoir à participer à leur travail ou d'être affectés par des facteurs multiples et dangereux. - Les parents sont favorables à une augmentation de la durée du service afin de couvrir entièrement leur temps de travail et de vacances scolaires.	Contribution des parents: des honoraires mensuels approximativement de 9 dollars américains. Les parents jouent un rôle fondamental en finançant et gérant l'école à travers l'Association Parents-Enseignants (PTA), qui se compose de représentants des parents et d'enseignants. Selon les principes de partenariat et de décentralisation, les gouvernements locaux comme le Conseil Municipal de Nairobi (CMN), sont les principaux fournisseurs du service au niveau local. Le CMN est responsable de la gestion et du financement de 21 centres d'éducation pré-scolaire dans la capitale kenyane, y compris la maternelle d'Ofofa Maringo. Le CMN pourvoit aux salaires des enseignants alors que les installations, les coûts de fonctionnement, la nourriture et les matériaux sont couverts par les honoraires scolaires des parents et d'autres donateurs externes potentiels. Ces fonds sont gérés par l'Association Parent-Professeurs des écoles.

Cas n° 7: Kenya, Programme de Garderie de SOCFINAF pour les travailleurs des plantations de café de Ruiru : Crèche de Maendeleo de Mchana (Employeur)

SOCFINAF Co. LTD est un producteur exportateur de café du Kenya, qui fournit des services de garde d'enfants à ses employés dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale d'entreprise. SOCFINAF est membre de l'Association des Cultivateurs de Café et des Employeurs du Kenya (KCGEA), qui est une branche affiliée de la Fédération du Kenya des Employeurs (KFE). SOCFINAF possède 9 domaines de café et emploie environ 1.450 ouvriers permanents. Pendant la pleine saison de moisson, le nombre total de travailleurs de SOCFINAF peut atteindre jusqu'à 10.000 personnes, ajoutant même davantage de travailleurs occasionnels. Les crèches de SOCFINAF sont aussi vieilles que la compagnie elle-même, qui a démarré au début des années 1950. En conformité avec la tradition de la "Maman Uji", les crèches ont démarré comme un service d'alimentation et de jeu dont SOCFINAF a hérité et l'a graduellement développé, ajoutant la composante de l'éducation. En juillet 2007, la compagnie a eu un total de 9 centres de garde d'enfants, un dans chaque plantation de café. Tous les services confondus ont aidé 631 enfants de l'école pré-primaire partagés entre le programme de crèches avec des enfants entre 3 mois et 4 ans, et les maternelles, pour des enfants entre 5 et 6 ans et demi. 52 nourrices sont employées pour s'occuper des enfants inscrits.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: du lundi au samedi. Toute l'année. Heures d'ouverture: de 6h45 à 17h00. Les nourrices attendent que tous les enfants soient récupérés même au-delà des horaires officiels. Capacité: 58 enfants. Age des enfants: de 3 mois à 6 ans et demi. Emplacement: La crèche de Maendeleo est située dans le domaine de Mchana, et elle est l'une des 2 installations de garde des enfants servant les besoins des travailleurs agricoles vivant sur cette plantation particulière. Services: 2 repas ; contrôles de santé et traitement médical dans le dispensaire de SOCFINAF et dans les hôpitaux régionaux ; service de garde, développement précoce de l'enfant et éducation pré-primaire. Exigences: La garderie est ouverte seulement aux enfants des travailleurs permanents. Un certificat de vaccination est exigé.	Les travailleurs agricoles permanents de SOCFINAF vivant sur la plantation de Mchana. Dans les cas sérieux d'abandon, dus au manque de garderies d'enfants, le programme a inscrit exceptionnellement 30 enfants de parents pauvres de la communauté environnante. Il a été estimé qu'environ deux tiers des ouvriers ont émigré des zones du pays les plus éloignées et économiquement en déclin, telles que les zones arides et semi-arides, où les familles au sens large sont localisées. Le salaire minimum pour un travailleur de plantation de café est 4.774 KES (environ 71 dollars américains) (selon la Convention Collective Sectorielle CCS) Les familles monoparentales représentent plus d'un tiers de la communauté qui travaille	Ressources humaines: 1 infirmière, 1 infirmière auxiliaire, 1 enseignant GEPE, 2 nourrices, du personnel occasionnel et 1 ou 2 personnes, engagées selon les besoins. Formation: Pour promouvoir l'emploi des femmes dans la communauté, SOCFINAF engage localement des femmes comme nourrices, avec la principale exigence qu'elles aient achevé leur éducation secondaire. Elles reçoivent périodiquement une formation du Département de Ressources Humaines. SOCFINAF qui soutient également la participation des enseignants aux programmes de formation GEPE organisés par le Ministère de l'Education. Horaire de travail: 46 heures par semaine. Salaires des nourrices: Etant donné qu'elles sont engagées avec le statut de travailleuses permanentes, les conditions de travail des nourrices sont réglementées par l'Industrie du Café CCS. Elles reçoivent le salaire minimum qui est pour les ouvriers agricoles, de 4.774 KES jusqu'à 6.336 KES (environ 95 dollars américains). Les heures supplémentaires sont rémunérées. Autres droits sociaux: Pleine protection sociale, allocation logement et toutes les allocations CCS.	Selon les données du DRH et les déclarations des parents : • Plus d'efficacité sur le lieu de travail et productivité accrue. • Réduction de l'absentéisme (congé non planifié ou non payé dû à l'enfant malade). • Bonnes relations industrielles au sein de la compagnie. • Diminution des départs. Attractivité pour des travailleurs qualifiés. • Réduction des accidents au travail. • Possibilités accrues de gain pour les travailleurs et possibilités pour les femmes d'accéder au travail rémunéré.. • Amélioration des conditions de travail des femmes : réduction du stress et possibilité d'accéder aux droits du travail, en particulier aux congés annuels payés. • Sécurité sociale et économique renforcée et amélioration du niveau de vie. • Prévention, et élimination du travail des enfants et soutien à leur éducation. • Service holistique pour l'aide intégrée et le développement précoce de la petite enfance.	Contribution des parents: La garde des enfants est totalement gratuite pour les parents. Le groupe SOCFINAF est entièrement responsable de la gestion, du financement et du fonctionnement du programme de garde d'enfants. La compagnie alloue un pourcentage de son budget annuel de travail et d'assistance sociale pour couvrir les salaires du personnel, la nourriture, une infrastructure de base, du matériel, les soins médicaux, le transport dans les hôpitaux régionaux et les coûts de fonctionnement de 9 crèches et pouponnières. Le coût annuel moyen du programme des 9 centres couvrant 631 enfants est d'environ 20.000 dollars américains. Ce budget annuel représente 0,15 pour cent du chiffre d'affaires annuel de SOCFINAF et 1,6 pour cent de ses résultats en 2006. <i>"La compagnie a une politique de responsabilité sociale engagée envers la communauté et l'environnement où elle est localisée. On ne peut rien faire avec rien, mais on peut faire plein de choses avec peu. La garde d'enfants est une partie peu coûteuse mais en même temps essentielle de la politique d'assistance sociale des ouvriers de SOCFINAF. C'est notre manière de fonctionner. Nous ne pourrions pas concevoir notre travail d'une manière différente." (Le Directeur général de SOCFINAF)</i>

Cas n° 8: Mozambique, les Garderies Communautaires du Département d'Action Sociale et des Femmes de la Municipalité de Maputo (Gouvernement local)

Le programme des centres communautaires a été mis en route par le Département d'Action Sociale et des Femmes de la Municipalité de Maputo en 1991. Actuellement, il existe 76 écoles communautaires avec une capacité de 3.540 enfants (1.794 filles et 1.768 garçons). Les nourrices travaillant pour les écoles communautaires totalisent 227 personnes dont 121 ont reçu une formation de 3 mois offerte par le Département d'Action Sociale et des Femmes.

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: du lundi au vendredi. Toute l'année, fermé durant les vacances scolaires. Heures d'ouverture: de 7h30 jusqu'à 16h00. Quelques parents viennent prendre leurs enfants à 19h00 ou même plus tard. Capacité: 70 enfants, 38 filles et 32 garçons. Age des enfants: de 2 ans à 5 ans. Emplacement: Créé en 2000, le centre est situé dans un secteur peri-urbain de Maputo (Benfica). Les familles vivent habituellement près du service et déposent les enfants avant d'aller travailler. Services: 2 casse-croûtes et déjeuners, service de garde, campagnes de vaccination. Exigences: Les parents sont tenus d'assister à des réunions parents-enseignants tous les 3 mois.	Les mères travaillent habituellement dans l'économie informelle, principalement comme marchandes ambulantes et en tant que travailleuses domestiques. Elles travaillent habituellement de 7h00 à 18h00.	Ressources humaines: 3 éducatrices et 1 cuisinière. Ce sont toutes des femmes qui ont entre 20 et 30 ans. Formation: Les nourrices sont recrutées parmi les mères sans emploi de la communauté. Elles suivent un cours de 3 mois organisé par le Ministère des femmes et de l'Action Sociale qui coûte environ 100 dollars américains par personne et payé par les femmes. Horaire de travail: 8,5 heures par jour, mais étant donné qu'elles doivent attendre jusqu'à ce que tous les enfants soient pris, elles travaillent parfois jusqu'à 11,5 heures par jour. Les heures supplémentaires ne sont pas compensées. Salaires des nourrices: 1.800.000 MTC par mois (environ 60 dollars américains), provenant d'honoraires des parents. Ils sont équivalents à 1,10 fois le salaire minimum. Les paiements ne sont pas toujours réguliers. Autres droits sociaux: Aucun droit additionnel n'est offert.	• Avant que le Centre soit installé, il n'y avait aucune option de garde d'enfants dans le secteur. Les mères avaient l'habitude d'emmener les enfants au travail avec elles ou comptaient sur les enfants plus âgés de la famille, sur la famille au sens large ou les voisins. Parfois les enfants étaient laissés seuls à la maison sans surveillance. • Les femmes ont été habilitées à développer ou augmenter des activités rémunérées avec peu de problèmes logistiques liés à la garde des enfants. • Les sœurs, des frères plus âgés et d'autres membres de la famille qui s'occupaient des enfants en bas âge ont été libérés de leurs engagements et peuvent aller à l'école. • Les mères et les familles sont devenues plus conscientes des besoins de leurs enfants en matière d'éducation et de soins. • Le développement social et physique des enfants s'est amélioré par des programmes de nutrition, de santé et d'éducation. • En Mozambique, particulièrement dans les secteurs ruraux, les traditions sociales, qui voient les femmes comme les principales responsables de l'éducation de l'enfant, représentent une barrière pour un plus grand développement des installations de garde des enfants et à leur utilisation par des travailleuses.	Contribution des parents: des honoraires mensuels de 400 MTC (20 dollars américains approx.). Les familles soutiennent les salaires des enseignants. Le Département des Femmes et de l'Action Sociale de la Municipalité de Maputo est responsable de la supervision et de la formation des enseignants. Le propriétaire de l'école de la communauté et l'un des éducateurs sont responsables de la gestion, l'administration, la surveillance et l'engagement du personnel pour les centres.

Cas n° 9: Thaïlande, Centres d'éducation pour les enfants migrants birmans dans la province de Samut Sakhon – Fondation Raks Thai (ONG)

Il y a plus de 700 poissonneries et fabriques de traitement de fruits de mer de la province portuaire de Samut Sakhon, (36 kilomètres au sud de Bangkok) qui attirent un grand nombre de travailleurs non qualifiés. Bon nombre d'entre eux sont des migrants du Myanmar. On estime qu'il y a 200.000 travailleurs migrants à Samut Sakhon mais seulement 40 pour cent d'entre eux sont enregistrés ou sont des migrants "avec des papiers d'identité".

Services offerts	Qui utilise les installations/services?	Conditions de travail du personnel des services de garde des enfants	Résultats/Impacts et Leçons tirées	Financement/Durabilité/Réplication
Durée: Du lundi au vendredi. Toute l'année. Heures d'ouverture: de 7h00 à 15h30. Capacité: 297 enfants dans 4 centres. Age des enfants: de 3 ans à 14 ans. Emplacement: Démarré en 2004 d'une petite activité de support, il y a maintenant des centres dans 4 communautés du district de Muang, province de Samut Sakhon : Krok Krak, marché des poissons, Pong Thip et Tha Chalom. Services: service de garde, éducation informelle et stimulation précoce (en thaï, birman, mon, anglais), contrôles périodiques de santé, hygiène, vaccination et nourriture supplémentaires à tous les enfants identifiés comme touchés par la malnutrition et un repas par semaine à tous les enfants. Les centres d'étude organisent une réunion mensuelle avec les parents pour discuter des besoins éducatifs des enfants et aussi d'autres problèmes.	La plupart des parents sont des émigrants birmans travaillant dans les secteurs de la pêche et du traitement des fruits de mer. Bon nombre d'entre eux ont un statut de travailleurs "sans papiers", qui les excluent eux et leurs familles d'avoir accès à la santé, l'éducation, la liberté de mobilité. Le manque de droits civils, politiques et sociaux aggrave leur état de vulnérabilité économique. Ils travaillent la plupart du temps comme éplucheurs de crevettes ou nettoyeurs de poisson. Ils travaillent habituellement de 03.00 heures à 10.00 heures du matin, gagnant de 100 à 200 bahts par jour selon le volume de fruits de mer (le salaire minimum dans la province est de 197 baht par jour, environ 6 dollars américains). Le salaire peut monter jusqu'à 250 à 300 bahts par jour dans des saisons de pointe. La plupart des parents ne peuvent pas compter sur le soutien de la famille au sens large pour la garde des enfants. Les enfants sont réveillés pour accompagner les parents au travail, où ils continuent à dormir jusqu'à ce que le centre s'ouvre. Les parents les amènent alors au Centre d'étude et retournent travailler.	Ressources humaines: 9 enseignants payés à plein temps; 5 femmes, 4 hommes, 4 sont birmans et 5 sont thaïs. Un éducateur est également employé à superviser et à soutenir globalement les activités d'étude. Des volontaires birmans sont appelés lorsque les enseignants sont absents. Le ratio par étudiant est de 1:23. Formation: Tous les enseignants ont une expérience d'enseignement et ont achevé au moins le lycée ; 2 ont une licence en éducation et les 2 autres ont une licence dans d'autres domaines (p. ex. l'informatique). Quelques ateliers de formation sont offerts aux professeurs thaïs et birmans. Les règlements thaïs ne délivrent pas de permis de travail aux enseignants migrants birmans qui doivent faire face à quelques problèmes. Horaire de travail: de 7h00 à 17h00. Des heures supplémentaires pendant les jours de la semaine et quelques week-ends peuvent être requis pour les visites et la préparation d'événements. Salaire des enseignants: de 6.000 à 7.500 baht par mois (environ 190 à 236 dollars américains) Autres droits sociaux: Avantages de la protection sociale pour les employés à plein temps.	- Le service soutient le travail rémunéré des parents. Ils déclarent l'augmentation de la concentration au travail et l'amélioration des possibilités d'emploi. - La prévention du travail des enfants, comme estimé par les enseignants. Sans l'existence des Centres d'études, environ 80 pour cent des étudiants auraient accompagné leurs mères à l'usine, où certains y seraient restés en aidant leurs parents. - Prévention des abus sexuels et des accidents au et près du lieu de travail des parents. - Seulement 60 à 70 pour cent des enfants inscrits fréquentent régulièrement les centres d'étude. Les raisons des absences incluent le fait de travailler, d'élever les plus jeunes enfants, de cuisiner et d'apporter la nourriture aux parents qui travaillent. - Les heures d'ouverture du centre ne sont pas complètement compatibles avec les heures de travail des parents, avec les inconvénients y relatifs, pour les enfants et les parents.	Contribution des parents: L'éducation est gratuite, les parents paient en totalité ou la moitié des frais de transport. La contribution des parents est limitée par leurs bas salaires. La durabilité est un point de préoccupation car les centres d'étude fonctionnent actuellement avec un financement à court terme venant de l'aide étrangère (CARE USA et le projet PHAMIT), bien que la prolongation du financement soit possible sur une base annuelle. Les centres d'étude ont bien réussi à réduire les obstacles "culturels" à l'accès aux écoles publiques des enfants migrants, bien qu'il y ait toujours un souci concernant l'accessibilité du système d'éducation publique pour ces enfants-là. L'établissement de partenariats avec les autorités locales d'éducation sera crucial pour rendre durable le projet de garde d'enfants de la Fondation Rak Thai.