



## Conseil d'administration

312<sup>e</sup> session, Genève, novembre 2011

GB.312/POL/4

Section de l'élaboration des politiques  
Segment de l'emploi et de la protection sociale

POL

### QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

### Aperçu

#### Résumé

Le présent document passe brièvement en revue les tensions qui existent entre la vie professionnelle et la vie familiale et leurs effets préjudiciables à l'égalité entre hommes et femmes au travail et à la maison, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté, à la protection sociale et aux résultats des entreprises. Il montre quels avantages peuvent être tirés de la résolution de ces difficultés et indique, sur la base de bonnes pratiques utilisées dans le monde, quelles politiques peuvent contribuer à réduire les tensions pour le meilleur profit des familles, des entreprises et de l'ensemble de la société. On trouvera en conclusion des suggestions à l'intention du Conseil d'administration concernant l'action que le Bureau et les mandants de l'OIT pourraient mener pour favoriser l'adoption de mesures qui permettent de concilier les obligations professionnelles et les obligations familiales.

#### Incidences sur le plan des politiques

Pour orientation sur la conception de politiques intégrées visant l'équilibre vie professionnelle-vie familiale, notamment dans le contexte de la sortie de la crise économique et financière mondiale.

#### Incidences juridiques

Aucune.

#### Incidences financières

Aucune.

#### Décision demandée

Le présent document est soumis pour discussion et orientation. Voir paragraphe 47.

#### Suivi nécessaire

Aucun.

#### Unité auteur

Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL).

**Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence**

GB.312/POL/2, GB.312/INS/12.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

## Introduction

1. Depuis une dizaine d'années, la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée occupe de plus en plus de place dans les programmes internationaux et nationaux. L'expression «équilibre entre vie professionnelle et vie privée» est utilisée dans le débat sur la répartition du temps et des efforts entre l'activité professionnelle et les autres aspects de l'existence<sup>1</sup>. Cette expression ayant une portée relativement large, on parlera dans le présent document de «conciliation des responsabilités professionnelles et familiales», conformément à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. En effet, la famille occupe une place importante dans la vie personnelle de la plupart des individus tout au long de leur existence, et le terme «conciliation» exprime bien l'idée d'un conflit à résoudre entre les deux sphères de responsabilité.
2. L'intérêt que suscite actuellement cette question est lié à un ensemble de nouveaux défis qui sont, entre autres, la progression du travail rémunéré chez les femmes, l'essor du travail atypique, l'intensification du travail, le vieillissement démographique et l'évolution des structures familiales, qui se traduit notamment par l'augmentation du nombre des familles monoparentales. La crise économique actuelle et les mesures d'austérité qui l'accompagnent ont exacerbé l'antagonisme entre travail rémunéré et obligations familiales.
3. La convention n° 156 exige de ses signataires<sup>2</sup> qu'ils visent, parmi leurs objectifs de politique nationale, à permettre à tous les travailleurs – hommes et femmes – ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. A cette fin, la convention propose un certain nombre de mesures concernant les congés, les services sociaux, la protection sociale, l'assouplissement des horaires et de l'organisation du travail<sup>3</sup> et la réinsertion des travailleurs, ainsi que des mesures de sensibilisation et d'éducation au principe de l'égalité hommes-femmes (art. 4-7). Plus récemment, la Conférence internationale du Travail, dans ses conclusions de 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent et celles de 2011 concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), a préconisé des mesures favorisant un meilleur équilibre vie professionnelle-vie familiale pour les femmes et les hommes ainsi qu'un accès effectif aux services sociaux pour les personnes à charge et la protection de la maternité<sup>4</sup>. En 2010, dans le contexte du cadre d'accélération de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), les Nations Unies ont estimé que les politiques en matière de congés et les structures d'accueil des enfants et des personnes à charge étaient essentielles pour accélérer la réalisation de l'OMD1 (réduction de la pauvreté), de l'OMD3 (égalité des sexes), de l'OMD4 (mortalité infantile),

<sup>1</sup> C. Fagan et coll.: *The influence of working time arrangements on work-life integration or «balance»: A review of the international evidence* (Genève, BIT, à paraître).

<sup>2</sup> En août 2011, 41 pays avaient ratifié la convention n° 156.

<sup>3</sup> Dans le présent document, le terme «assouplissement» désigne les dispositions qui permettent aux travailleurs d'adapter leur temps de travail et/ou leurs horaires de travail et/ou leur lieu de travail en fonction de leur situation personnelle et familiale.

<sup>4</sup> BIT: *Conclusions concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, Compte rendu provisoire n° 13, Conférence internationale du Travail, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009, paragr. 28; et BIT: *Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (sécurité sociale)*, Compte rendu provisoire n° 24, Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session, Genève, 2011, paragr. 20 h).

de l'OMD5 (santé maternelle) et de l'OMD6 (VIH/sida et autres maladies) d'ici à 2015. Cela contredit l'opinion selon laquelle la conciliation travail-famille ne concerne que les pays à revenu élevé et démontre qu'elle est tout aussi indispensable pour améliorer les stratégies de subsistance et la protection sociale dans l'économie informelle.

4. Laisser se perpétuer le conflit travail-famille a des conséquences préjudiciables non seulement pour la recherche d'emploi et la qualité de l'emploi ainsi que pour la santé et la productivité des travailleurs concernés, mais aussi pour les membres de leur famille, enfants et adultes, tant dans les pays développés que dans les pays en développement. La conciliation du travail et de la vie familiale doit être considérée comme faisant partie intégrante des stratégies et programmes de protection sociale visant à améliorer la sécurité économique et sociale ainsi que le bien-être des familles et en particulier des mères qui travaillent.

## **Partie 1. Causes et effets des tensions entre travail et vie familiale**

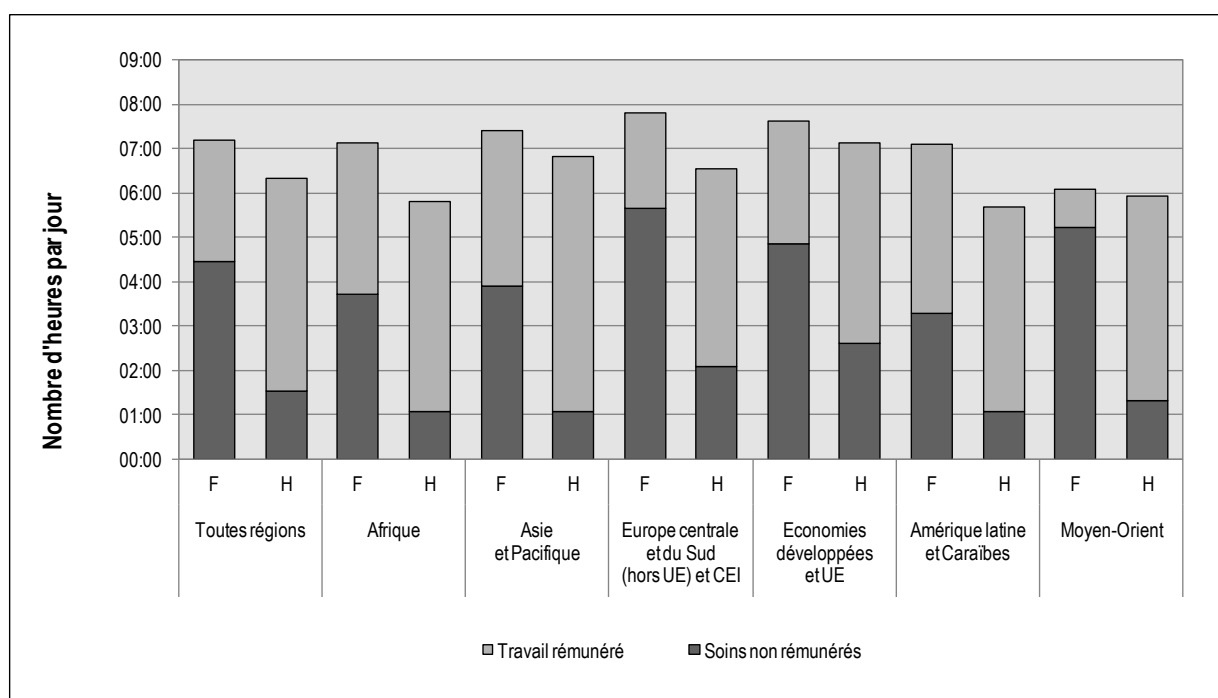
### **Partage inéquitable du soin d'autrui entre hommes et femmes**

5. Bien qu'elles soient plus nombreuses que jamais à occuper un emploi rémunéré, les femmes continuent d'assurer une part démesurée des soins dont ont besoin des membres de leur famille comme les enfants et les personnes âgées, handicapées ou malades. Les données disponibles montrent que, partout, les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux soins non rémunérés<sup>5</sup> et beaucoup moins au travail rémunéré (voir figure 1). Si l'on prend le nombre total d'heures consacré au travail rémunéré et aux soins non rémunérés, on constate que les femmes ont généralement des journées de travail plus longues que les hommes (en moyenne près d'une heure de plus) et moins de temps à consacrer à leur instruction, à leur formation, à la syndicalisation, aux loisirs ou même à leur propre santé. Dans les pays à faible revenu, les femmes ont généralement des journées de travail particulièrement longues, plus longues que celles de leurs homologues masculins, car elles consacrent un temps considérable à d'autres tâches non rémunérées comme le transport de l'eau, du bois de chauffage et des récoltes (voir paragr. 9 ci-dessous)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Les soins non rémunérés incluent les soins (actifs et passifs) prodigués aux nourrissons et aux enfants ou à d'autres membres de la famille qui sont malades, temporairement ou en permanence, ou qui ont une santé fragile et aux personnes handicapées; le temps de déplacement nécessaire pour faire soigner ces personnes; l'entretien du foyer, le ménage, les lessives, la cuisine, les courses; et tout le travail bénévole effectué pour des services de proximité (S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Programme genre et développement, document n° 3 (Genève, UNRISD, 2007), p. 6.

<sup>6</sup> Banque mondiale, FAO et FIDA: *Gender in agriculture sourcebook* (Washington, DC, 2009), p. 292.

**Figure 1. Nombre d'heures consacré chaque jour au travail rémunéré et aux soins non rémunérés, par sexe et région, 1998-2010 (53 pays)**



Notes: Nombre de pays: Afrique, 5; Asie et Pacifique, 7; Europe centrale et du Sud (hors UE) et Communauté d'Etats indépendants (CEI), 6; économies développées et Union européenne, 23; Amérique latine et Caraïbes, 9; Moyen-Orient, 3. Les moyennes régionales ne sont pas pondérées ni strictement comparables mais révèlent une tendance générale. Les données sont les plus récentes dont on dispose (1998-2010).

Sources: Pour l'Asie, l'Afrique et l'Union européenne, Nations Unies: *World's women 2010: Trends and statistics* (New-York, 2010); pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) (Santiago, 2011).

## Evolution démographique, sociale et environnementale

6. Le vieillissement rapide des populations mais aussi le VIH/sida et d'autres pandémies obligent de plus en plus les travailleurs à prodiguer à des adultes une aide familiale qui, bien souvent, s'ajoute aux soins dus aux enfants<sup>7</sup>. Dans certains pays d'Asie, la très inégale répartition des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes ainsi que l'élévation du niveau d'instruction et du taux d'activité des femmes se sont traduites par des mariages plus tardifs ou le refus de se marier et des taux de fécondité bien inférieurs aux taux de remplacement<sup>8</sup>. De plus, la transformation des structures familiales – baisse du nombre des familles nombreuses et multiplication des familles monoparentales –, l'urbanisation et les migrations nationales et internationales ont mis à mal les mécanismes de soutien traditionnels et informels. Enfin, dans les pays à faible revenu, les femmes subissent une pression de plus en plus forte à cause de la sécheresse, de la déforestation et des crises énergétique et alimentaire qui accroissent le temps nécessaire à la collecte de l'eau et du combustible.

<sup>7</sup> CEPALC: *Social panorama of Latin America 2009* (Santiago, 2010), p. 200.

<sup>8</sup> G.W. Jones: *Changing marriage patterns in Asia*, document de travail n° 131 de l'Asia Research Institute (Singapour, ARI, 2010), p. 20.

## Evolution des modalités de travail

7. Les entreprises ont des difficultés à s'adapter aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et l'écart entre les conditions de travail et les besoins de la famille se traduit globalement par une intensification du conflit travail-famille. Dans la plupart des régions, la croissance de l'emploi se caractérise depuis vingt ans par l'essor de la part de l'emploi atypique à temps partiel, par exemple, dans l'emploi total. Le travail à temps partiel, surtout en l'absence de structures d'accueil pour les enfants et de congés parentaux, a permis à de nombreuses femmes de concilier leur travail et leur famille<sup>9</sup>, mais il est souvent pénalisé en termes de salaire horaire, de sécurité de l'emploi, d'avantages non salariaux, de protection sociale, d'avancement de carrière et de formation<sup>10</sup>. De même, le travail à durée déterminée, temporaire et saisonnier, en augmentation dans les pays à haut revenu, est généralement moins bien rémunéré que l'emploi classique<sup>11</sup>. Dans de nombreux pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, la part de l'emploi informel s'accroît<sup>12</sup> et la crise actuelle ne fait que renforcer cette tendance<sup>13</sup>. Les femmes étant surreprésentées dans l'emploi atypique<sup>14</sup>, elles risquent d'être davantage marginalisées sur le marché du travail, comme l'ont montré les précédentes crises économiques<sup>15</sup>.
8. Parallèlement, une durée du travail anormalement longue ou imprévisible et la croissance régulière des horaires atypiques (par exemple le soir, la nuit ou le week-end), qui sont le corollaire de l'évolution d'une économie mondialisée vers un fonctionnement 24 heures sur 24 et sept jours sur sept<sup>16</sup>, imposent aussi des contraintes considérables aux travailleurs et à leur famille. Dans certains cas, les parents font des journées de 24 heures, l'un s'occupant des enfants pendant que l'autre travaille. Cela permet peut-être aux familles de joindre les deux bouts, mais au détriment du bien-être des travailleurs<sup>17</sup>.

<sup>9</sup> Commission européenne: *Report on progress on equality between women and men in 2010: The gender balance in business leadership* (Bruxelles, 2011), pp. 211-212, 238-242.

<sup>10</sup> OCDE: «Le travail à temps partiel: Une bonne option?», dans *Perspectives de l'emploi OCDE 2010* (Paris, 2010), p. 211.

<sup>11</sup> BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010-11* (Genève, 2010), pp. 36-37.

<sup>12</sup> BIT: *Rapport sur le travail dans le monde 2008: Les inégalités de revenus à l'heure de la mondialisation financière* (Genève, 2008), pp. 125-129.

<sup>13</sup> BIT: *World of work report 2010: From one crisis to the next?* (Genève, 2010), pp. 8-9.

<sup>14</sup> BIT: *Rapport sur le travail dans le monde 2008*, *op. cit.*, p. 126; BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2010-11*, *op. cit.*, p. 46.

<sup>15</sup> BIT: *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Genève, 2010), p. 46; A. King Dejardin et J. Owen: *Asia in the global economic crisis: Impacts and responses from a gender perspective*, note technique pour la conférence «Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia and Pacific», Manille, Philippines, 18-20 fév. 2009, pp. 2-7.

<sup>16</sup> S. Lee et coll. (dir. de publication): *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Genève, BIT/Routledge, 2007), pp. 45, 113.

<sup>17</sup> C. Fagan et coll., *op. cit.*, pp. 35-46; C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT, 2005), p. 10.

## Insuffisance ou inexistance de mesures profamiliales

9. L'insuffisance ou l'absence de services de transport public ou de services sociaux, en particulier dans les pays à faible revenu, aggrave également les tensions entre vie professionnelle et vie familiale, tout en compromettant le bien-être et la productivité des travailleurs<sup>18</sup>. Dans nombre de pays en développement, il n'y a pas de services d'approvisionnement en eau potable et en électricité, surtout dans les campagnes, ce qui oblige les femmes et les enfants à se procurer ces biens. A Madagascar, par exemple, 83 pour cent des filles non scolarisées, contre 58 pour cent de celles qui le sont, vont chercher de l'eau. L'investissement dans les infrastructures publiques de base constitue donc un facteur important dans l'allègement des tensions entre vie professionnelle et vie familiale, en particulier pour les femmes<sup>19</sup>.
10. A l'heure actuelle, les enfants sont encore, dans la majorité des cas, gardés à domicile – soit par un membre de la famille soit par un travailleur domestique. Seulement 53 pour cent des pays de la planète ont au moins un programme public de protection de la petite enfance (enfants de moins de 3 ans)<sup>20</sup>, et encore, le nombre de bénéficiaires est-il restreint. Dans l'Union européenne (UE), 30 pour cent seulement des enfants de moins de 3 ans y avaient accès en 2007, pourcentage qui varie considérablement d'un pays à l'autre<sup>21</sup>. Il existe moins de statistiques de cette nature pour les pays en développement, à l'exception du Brésil et du Chili où les pourcentages respectifs étaient de 15,5 et 4 pour cent en 2006<sup>22</sup>. Le taux brut de scolarisation dans l'éducation préprimaire est supérieur dans les pays à haut revenu (73 pour cent en 2004), alors qu'il reste faible (32 pour cent) malgré une certaine progression dans les pays en développement. C'est dans les communautés rurales défavorisées et en Afrique subsaharienne (10 pour cent) que ce taux est le plus faible<sup>23</sup>. Et même là où elles existent, les structures d'accueil des enfants et d'éducation préprimaire répondent rarement, en termes de coûts et d'horaires d'ouverture, aux besoins des parents qui travaillent<sup>24</sup>.

## Impact de la crise économique

11. Les mesures d'austérité prises récemment par de nombreux gouvernements à la suite de la crise de 2008 pour redresser les déséquilibres budgétaires causés par les plans de relance ont entraîné un gel ou une baisse de l'emploi et des salaires dans le secteur public et une diminution des dépenses consacrées à l'équilibrage vie professionnelle-vie familiale. Dans les pays de l'Union européenne par exemple, l'administration publique, qui compte un fort pourcentage de femmes et qui se trouve traditionnellement à l'avant-garde pour ce qui est des mesures visant à faciliter la conciliation travail-famille, est, derrière l'industrie

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>19</sup> J.W.B. Bredie et G.K. Beehary: «School enrollment decline in sub-Saharan Africa», document de travail n° 395 de la Banque mondiale (Washington, DC, Banque mondiale, 1998).

<sup>20</sup> UNESCO: *Un bon départ: Education et protection de la petite enfance*, Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2007 (Paris, 2006), p. 114.

<sup>21</sup> Commission européenne: *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010* (Bruxelles, 2010), p. 17.

<sup>22</sup> C. Hein et N. Cassirer: *Workplace solutions for childcare* (Genève, BIT, 2010), p. 30.

<sup>23</sup> UNESCO: *Un bon départ: Education et protection de la petite enfance*, *op. cit.*, p. 133

<sup>24</sup> Hein et Cassirer, *op. cit.*, p. 49.

manufacturière, les transports et les services financiers, le secteur qui devrait enregistrer les plus fortes pertes nettes d'emplois<sup>25</sup>. Dans les pays en développement, après le choc qui a ébranlé les échanges commerciaux pendant la crise, ce sont les femmes qui ont été les plus exposées aux suppressions d'emplois dans les industries du vêtement et de l'électronique et dans d'autres industries manufacturières travaillant pour l'exportation, dans lesquelles elles sont surreprésentées<sup>26</sup>. Les travailleurs de l'économie informelle ont eux aussi été touchés.

12. Les mesures d'austérité qui ont touché les dépenses des pays avancés consacrées à l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale ont eu pour principaux effets la suppression de la prime à la naissance (par exemple en Espagne: 2 500 euros par nouveau-né) et la réduction des allocations de congé parental (par exemple, au Danemark et en Allemagne) ou de la durée de ce congé (le Luxembourg l'a ainsi réduit de six à quatre mois) et les allègements fiscaux (par exemple en Italie). L'Irlande a abaissé l'âge des enfants donnant droit aux allocations familiales, et le Royaume-Uni a réduit le nombre de familles pouvant prétendre à un crédit d'impôt pour enfant et à une allocation maternité. Les allocations familiales, auparavant universelles, sont maintenant versées sous conditions de revenus. Sur les 24 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, 15 ont réduit le nombre de lits dans les maisons de retraite et les établissements d'hébergement médicalisé. Les personnels des unités de soins de longue durée ont été réduits (par rapport au nombre de personnes âgées de 65 ans et plus) au Danemark, en Estonie, en Irlande et en Suisse, et les dépenses par habitant consacrées à ce type de soins (en dollars E.-U. PPA) ont baissé entre 2008 et 2009 en Hongrie et en Islande<sup>27</sup>. Sur les lieux de travail, où la demande de main-d'œuvre a diminué, la plupart des employeurs sont moins enclins à faire des efforts pour aider leurs salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale<sup>28</sup>. Beaucoup de cadres sont en fait confrontés à un dilemme: ils souhaitent aider les travailleurs à trouver un meilleur équilibre entre travail et famille, mais leur entreprise leur demande d'obtenir les mêmes résultats en réduisant les ressources humaines<sup>29</sup>.
13. Les pays à revenu moyen qui disposent d'une marge de manœuvre budgétaire pour appliquer des politiques sociales anticycliques, tels que le Brésil, la Chine, l'Inde et le Mexique, ont mieux résisté aux chocs économiques. Toutefois, la crise a accru les déficits de nombreux pays à faible revenu, ce qui oblige ces pays à réduire leurs dépenses de santé et d'éducation. Dès 2009, les dépenses de santé par habitant en Afrique, en Amérique latine, dans les Caraïbes et au Moyen-Orient ont stagné ou chuté par rapport aux niveaux atteints en 2008 en Europe centrale et du Sud (hors UE) et dans les pays de la CEI<sup>30</sup>.

<sup>25</sup> Commission européenne: *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010*, op. cit., p. 16.

<sup>26</sup> BIT: *Women in labour markets*, op. cit., pp. 36-43.

<sup>27</sup> Extraits des statistiques de l'OCDE, 2011: [http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH\\_STAT](http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=HEALTH_STAT) [consulté le 18 août 2011].

<sup>28</sup> D. Vaughan-Whitehead (dir. de publication): *Inequalities in the world of work: The effects of the crisis*, document présenté à la Conférence organisée par le Bureau international du Travail en coopération avec la Commission européenne (Bruxelles, 20-21 janv. 2011), p. 18.

<sup>29</sup> P.H. Raabee: «Work, families and organizations in transition: European perspectives», dans *Community, Work and Family*, vol. 14, n° 3 (avril 2011), p. 384.

<sup>30</sup> Banque mondiale: *Indicateurs du développement dans le monde* (Washington, DC, 2011), pp. 94-96.

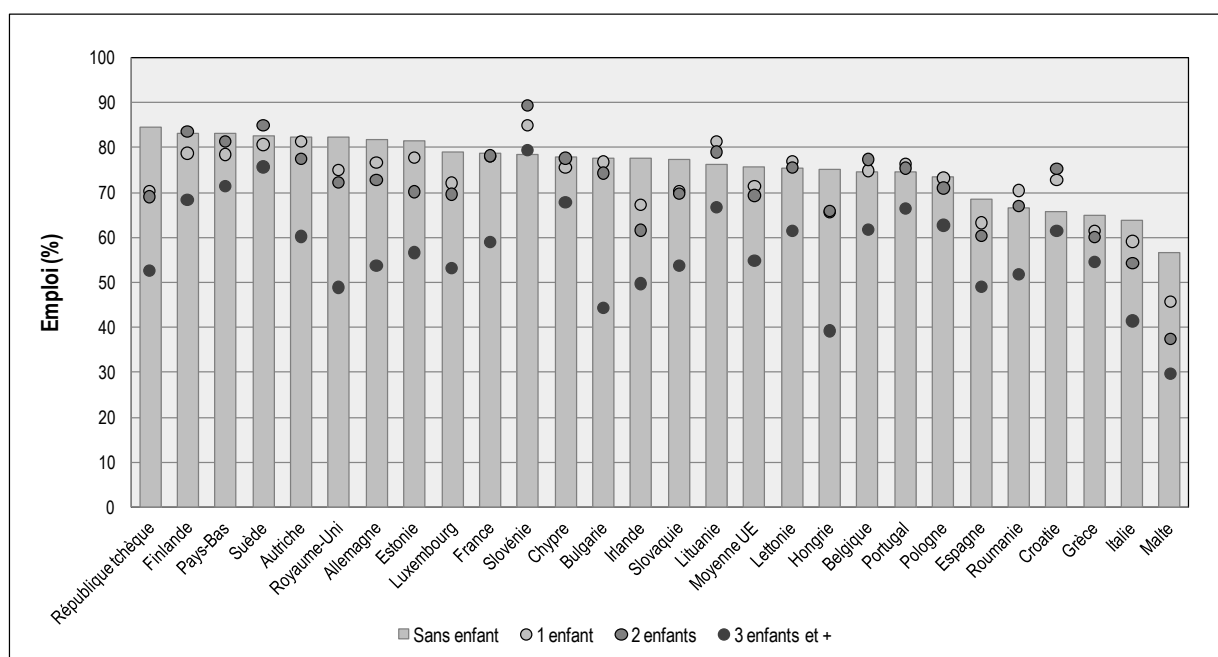


14. Du fait de ces restrictions, les femmes sont généralement amenées, d'une part, à consacrer davantage de temps et d'efforts au soin d'autrui, et, d'autre part, à effectuer davantage de travail rémunéré pour compenser la baisse de l'emploi et des revenus chez les hommes. Elles jouent ainsi le rôle de «filet de sécurité de dernier recours» lors des crises économiques<sup>31</sup>.

## Les effets des tensions entre travail et vie familiale

15. En l'absence de mesures efficaces de conciliation travail-famille, et compte tenu de la perpétuation des stéréotypes concernant la participation des hommes au soin des personnes qui en ont besoin, le rôle social et le rôle de procréatrices des femmes continuent de faire obstacle à la participation de celles-ci au marché du travail sur un pied d'égalité avec les hommes. Dans les pays industrialisés, le taux d'emploi des mères est généralement inférieur à celui des femmes sans enfants, et plus le nombre d'enfants est élevé, plus le taux d'emploi des femmes est faible (voir figure 2). En outre, les femmes qui ont des enfants sont généralement surreprésentées dans le travail à temps partiel et le travail à horaire flexible<sup>32</sup>.

Figure 2. L'emploi des femmes avec et sans enfants, pays de l'Union européenne, 2008



Sources : Eurostat, 2011; pour la Suède: Base de données de l'OCDE sur la famille, 2011.

16. De même, dans les pays à revenu intermédiaire et faible, les responsabilités familiales semblent constituer une barrière à l'emploi des femmes et à l'emploi de qualité. Une étude menée au Chili montre que 70 pour cent des femmes non actives souhaiteraient avoir un emploi rémunéré mais ne sont pas en mesure de travailler en raison de problèmes de garde

<sup>31</sup> UNRISD (dir. de publication): *Combating poverty and inequality: Structural change, social policy and politics* (Genève, 2010), p. 185.

<sup>32</sup> S.A. Hewlett et coll.: «Off-ramps and on-ramps revisited», dans *Harvard Business Review*, vol. 88, n° 6 (juin 2010), p. 30.

d'enfants<sup>33</sup>. En Malaisie, on estime que 23 pour cent des femmes ont dû arrêter de travailler pour garder leurs enfants<sup>34</sup>.

17. En l'absence de soutien de l'Etat ou du lieu de travail, de nombreux ménages adoptent des stratégies d'adaptation individuelles: réduction du nombre d'enfants, emplois de travailleurs domestiques souvent mal rémunérés qui connaissent eux aussi la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale, ou recours à des pis-aller consistant par exemple à demander aux enfants plus âgés de s'occuper des plus jeunes, à laisser les enfants seuls ou à les emmener sur le lieu de travail. De telles solutions risquent d'entraîner une baisse de la scolarisation et de favoriser le travail des enfants, perpétuant ainsi le cycle de la pauvreté, ou de pousser à la délinquance des jeunes livrés à eux-mêmes parce que leurs parents travaillent.

## **Partie 2. Mesures de conciliation vie professionnelle-vie familiale: Composantes et enseignements**

### **Les composantes des mesures de conciliation vie professionnelle-vie familiale**

18. Les mesures de conciliation travail-famille sont des mesures mises en œuvre au niveau national ou local ou encore sur les lieux de travail, qui visent à faciliter l'accès des travailleurs à un travail décent en les aidant explicitement et de manière systématique à s'acquitter de leurs responsabilités familiales (voir tableau 1). L'efficacité de ces mesures est maximale lorsqu'elles s'inscrivent dans une politique globale, et si on tient compte des besoins de l'ensemble des travailleurs et des personnes à leur charge aux différents stades de leur existence.

<sup>33</sup> BIT-PNUD: *Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, 2009), p. 64.

<sup>34</sup> Nagaraj (2004), cité dans Lee et coll., *op. cit.*, p. 67.

**Tableau 1. Mesures facilitant la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, par type de problème rencontré par le travailleur**

Types de mesures	Type de difficulté rencontrée par le travailleur pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale		
	Instaurer des pratiques réalistes	Faire face aux principaux événements/besoins familiaux	Faire face aux situations d'urgence
<b>Congés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Au moins trois semaines de congé annuel, conformément à la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970</li> <li>■ Possibilité de choisir ses dates de congé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Congé pour risques de santé pendant la grossesse ou l'allaitement<sup>F</sup></li> <li>■ Maternité<sup>F</sup>, paternité<sup>H</sup> et congé parental<sup>F,H</sup></li> <li>■ Congé supplémentaire pour naissances multiples, complications ou décès de la mère<sup>F,H</sup></li> <li>■ Congé d'adoption<sup>F,H</sup></li> <li>■ Congé pour soins de longue durée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Congé annuel</li> <li>■ Congé de maladie pouvant être utilisé en cas d'urgence familiale</li> <li>■ Congé d'urgence/pour raisons personnelles</li> <li>■ Congé parental</li> </ul>
<b>Prestations de sécurité sociale</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prestations de maternité, de paternité, parentales, familiales ou autres</li> <li>■ Soins de santé prénatals, liés à l'accouchement et postnatals</li> <li>■ Allègements fiscaux</li> <li>■ Droits à pension pour les personnes qui prodiguent des soins à autrui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Soins aux nourrissons</li> <li>■ Versement d'allocations pour un congé de courte durée</li> </ul>
<b>Horaires et organisation du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Réduction de la durée excessive du travail et des heures supplémentaires</li> <li>■ Prévisibilité de l'horaire de travail (par exemple, heures supplémentaires, travail en équipe)</li> <li>■ Temps partiel avec versement de prestations proportionnelles conformément à la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994</li> <li>■ Horaire flexible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Horaire flexible et/ou télétravail</li> <li>■ Possibilité de réduire temporairement l'horaire de travail</li> <li>■ Interruption de carrière</li> <li>■ Congé pour soins pré et post-natals</li> <li>■ Pausas-allaitement rémunérées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Horaire flexible ou crédit d'heures (les travailleurs ont une certaine maîtrise de leur horaire)</li> <li>■ Télétravail occasionnel</li> </ul>
<b>Services de soins</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accès à des services de soins abordables et appropriés pour les personnes dépendantes</li> <li>■ Services d'aide et de soins à domicile</li> <li>■ Programmes de prise en charge avant et après l'école</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Salles d'allaitement sur le lieu de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accès aux soins d'urgence</li> <li>■ Possibilité d'emmener son enfant au travail en cas d'urgence</li> <li>■ Possibilité d'utiliser le téléphone du lieu de travail</li> </ul>

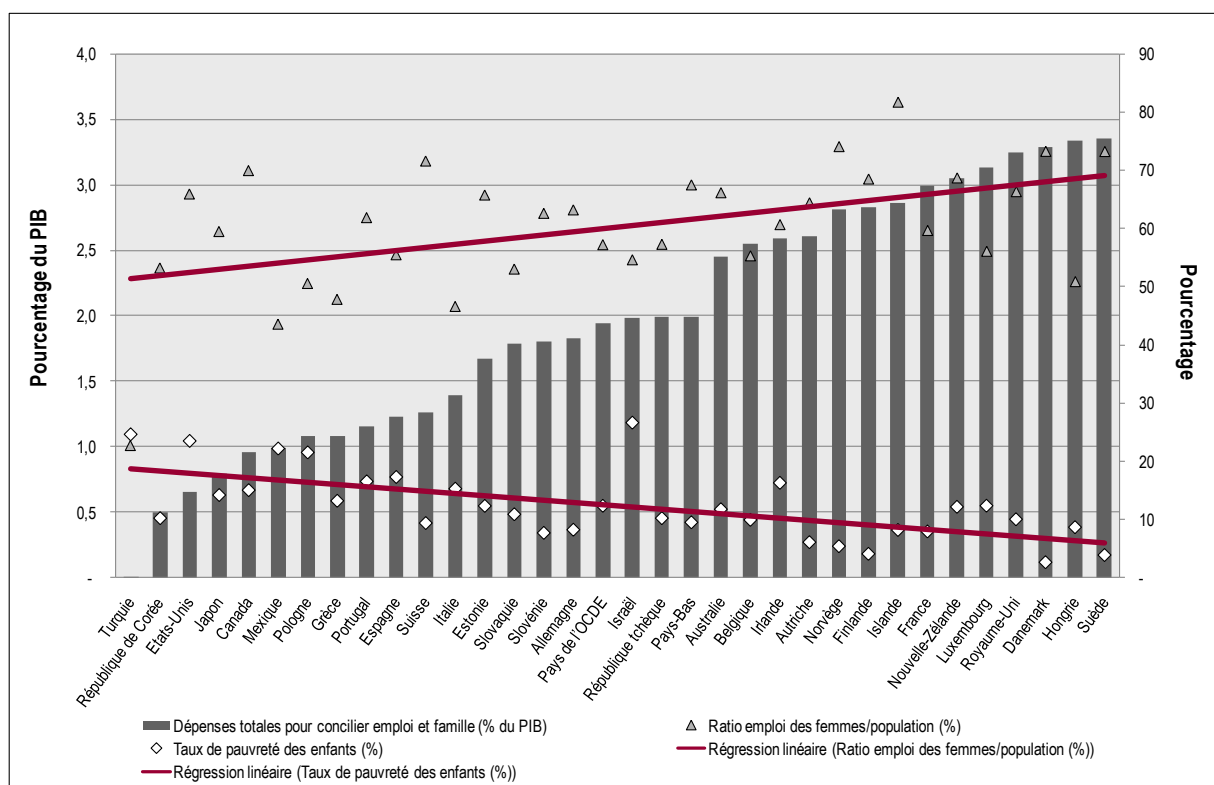
Types de mesures	Type de difficulté rencontrée par le travailleur pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale		
	Instaurer des pratiques réalistes	Faire face aux principaux événements/besoins familiaux	Faire face aux situations d'urgence
Réinsertion sur le marché du travail		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes de maintien des relations</li> <li>■ Orientation et formation professionnelles</li> <li>■ Aide à la recherche d'emploi et formation en entreprise</li> <li>■ Congé-éducation payé</li> </ul>	
Réduction du travail non rémunéré	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Infrastructures (routes, eau, énergie, assainissement)</li> <li>■ Transports</li> <li>■ Ecoles, dispensaires et garderies</li> <li>■ Planning familial</li> <li>■ Technologies et services réduisant les besoins en main-d'œuvre</li> <li>■ Harmonisation des horaires scolaires et des horaires de travail</li> <li>■ Cantines scolaires</li> <li>■ Heures d'ouverture des services publics et médicaux</li> </ul>		

Note: <sup>F</sup> Congés - femmes. <sup>H</sup> Congés - hommes.

## Une politique globale et des mesures coordonnées

19. Les mesures de conciliation travail-famille sont des éléments essentiels des politiques d'activation<sup>35</sup> et jouent un rôle clé dans la stimulation de l'emploi des femmes et la réduction de la pauvreté des enfants. La figure 3 montre le rapport entre les dépenses publiques totales en faveur de la famille (en pourcentage du PIB), le pourcentage de femmes ayant un emploi et le pourcentage d'enfants vivant dans la pauvreté dans 34 pays de l'OCDE. Ce graphique montre que plus les dépenses publiques sont élevées, plus importante sera la part de l'emploi féminin et moins importante sera celle des enfants pauvres<sup>36</sup>. On observe aussi une corrélation entre l'investissement en faveur de politiques visant à concilier emploi et vie familiale et un taux de fécondité élevé<sup>37</sup>.

Figure 3. Dépenses publiques consacrées aux mesures de conciliation travail-famille, emploi des femmes et pauvreté des enfants dans 34 pays de l'OCDE, 2007



Note: Les dépenses publiques consacrées aux mesures de conciliation travail-famille sont représentées sur l'axe vertical de gauche. Le ratio emploi-population et le taux de pauvreté correspondent à l'axe vertical de droite. Ces dépenses comprennent les allocations familiales, les congés maternité et parentaux, les services de garde d'enfants et d'aide ménagère et autres prestations en nature. Les droites de régression linéaire montrent le rapport entre les dépenses et i) la part de femmes employées dans la population; et ii) les taux de pauvreté des enfants. L'analyse statistique de régression se fonde sur les opérations suivantes: Ratio emploi/population =  $6,53^* (\text{dépenses en faveur des familles}) + 46,90$ ,  $R^2 = .303$  ( $p < .01$ ); pauvreté des enfants =  $-3,48^* (\text{dépenses en faveur des familles}) + 18,80$ ,  $R^2 = .279$  ( $p < .01$ ).

Source: OCDE: Stat Extracts, 2011, dépenses et emploi; pauvreté des enfants.

<sup>35</sup> S. Carcillo et D. Grubb: *From inactivity to work: The role of active labour market policies*, Document de travail de l'OCDE n° 36 (Paris, 2006), pp. 35-37.

<sup>36</sup> L'OCDE définit la «pauvreté des enfants» comme étant la proportion d'enfants vivant dans des ménages dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 50 pour cent du revenu médian de l'ensemble de la population.

<sup>37</sup> OCDE: *Assurer le bien-être des familles* (Paris, 2011), pp. 11-17.

20. Le fait d'avoir une proportion élevée de femmes qui travaillent est bénéfique sur le plan socio-économique. On estime que le PIB global de l'UE-27 augmenterait de près de 30 pour cent si les disparités hommes-femmes dans l'emploi à plein temps et à temps partiel et en matière salariale étaient éliminées<sup>38</sup>. Des études similaires menées en Asie et en Amérique latine aboutissent aux mêmes conclusions<sup>39</sup>.
21. Les mesures de conciliation travail-famille présentent aussi pour les entreprises des avantages liés à la rentabilisation du capital humain que représentent les parents (en particulier les femmes): gains de productivité en raison d'une baisse de l'absentéisme, plus grande motivation du travailleur, meilleurs résultats économiques, meilleure organisation du travail, préservation des compétences, économies découlant d'une meilleure rétention du personnel et de moindres taux de rotation et diminution des frais de santé en raison du meilleur état de santé des parents et des enfants<sup>40</sup>.
22. S'il est vrai que les dépenses publiques consacrées à la conciliation travail-famille ont des effets positifs, la nature et le dosage des mesures prises à cette fin peuvent donner des résultats différents sur le plan de l'emploi et risquent soit de réduire soit d'accroître les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Par exemple, lorsque ces mesures visent exclusivement les femmes ou dissuadent les femmes de rester dans le monde du travail, ou lorsque leur coût est à la charge de l'employeur, il est probable que l'emploi des femmes s'en ressent<sup>41</sup>. On constate par ailleurs que les dépenses en faveur de l'enfance sont fortement corrélées avec de faibles taux de pauvreté chez les enfants<sup>42</sup>. La conception des politiques revêt par conséquent une importance primordiale.
23. L'Etat joue un rôle clé dans la mise en place d'un cadre législatif et politique propice, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les mesures et pratiques adoptées dans le monde du travail peuvent dans une large mesure rendre les lieux de travail plus réceptifs aux obligations familiales des travailleurs, et devraient inclure des mesures relatives aux congés, au temps de travail et à la garde des enfants sur le lieu de travail ou au sein de la communauté. La négociation collective peut aider les travailleurs et les employeurs à déterminer ensemble les modalités d'une «flexibilité réglementée», qui permette aux travailleurs de concilier travail rémunéré et obligations domestiques<sup>43</sup>. Les services sociaux et les infrastructures sociales sont aussi des éléments essentiels à cet égard.

<sup>38</sup> Commission européenne: *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010*, *op. cit.*

<sup>39</sup> Commission économique et sociale de l'ONU pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) (2007), Costa et coll. (2009), cité dans le document intitulé *Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement: Le contrôle des femmes sur les ressources économiques et leur accès aux ressources financières, dont le microfinancement* (ONU, New York, 2009).

<sup>40</sup> J.C. Gornick et A. Hegewisch: *The impact of «family-friendly» policies on women's employment outcomes and the costs and benefits of doing business*, rapport commandé par la Banque mondiale (Washington, DC, 2010), pp. 29, 38; Organisation internationale des employeurs (OIE): *Tendances sur le lieu de travail: Aperçu de l'enquête 2008* (Genève, 2008).

<sup>41</sup> Gornick et Hegewisch, *op. cit.*, pp. 45-46.

<sup>42</sup> OCDE: *Assurer le bien-être des familles*, *op. cit.*, pp. 205, 208, 231.

<sup>43</sup> S. Lee et D. McCann: «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of “regulated flexibility”», dans S. Hayter (dir. de publication): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Genève, BIT, 2011), pp. 55-56.

## Bilan de l'expérience acquise dans le monde

24. Les mesures de conciliation travail-famille devraient non seulement soutenir les préférences réelles des parents en matière de garde des enfants, mais aussi favoriser l'accès des parents, et surtout des femmes, au travail décent. Les considérations ci-après devraient être prises en compte dans la conception de ces mesures.

### L'accès des femmes à un travail décent et rémunéré

25. On a constaté que le congé-maternité et la protection de l'emploi pendant et immédiatement après la grossesse augmentaient le taux d'activité des femmes et avaient des effets neutres sur les revenus. Les études ne révèlent aucune incidence négative sur la productivité mais d'éventuels avantages de poids pour les employeurs<sup>44</sup>. Bien que le droit au congé-maternité soit presque universellement reconnu<sup>45</sup>, de nombreuses femmes n'en bénéficient pas en raison d'une mauvaise application de la loi et de l'exclusion de nombreuses catégories de travailleurs – comme les travailleurs indépendants, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques ou les travailleurs atypiques – du champ d'application de la loi. De telles lacunes ont de graves conséquences pour la santé des femmes et des enfants.
26. La durée du congé-maternité (voir figure 4) et le niveau de remplacement du revenu sont d'autres facteurs importants. Lorsque le congé-maternité est trop court, les mères peuvent ne pas se sentir prêtes à reprendre le travail et se retirer de la vie active<sup>46</sup>. Cela étant, un congé-maternité très long, surtout s'il n'est pas assorti de la protection de l'emploi, affaiblit les liens des femmes avec le marché du travail et risque donc de les pénaliser sur le plan salarial<sup>47</sup>.

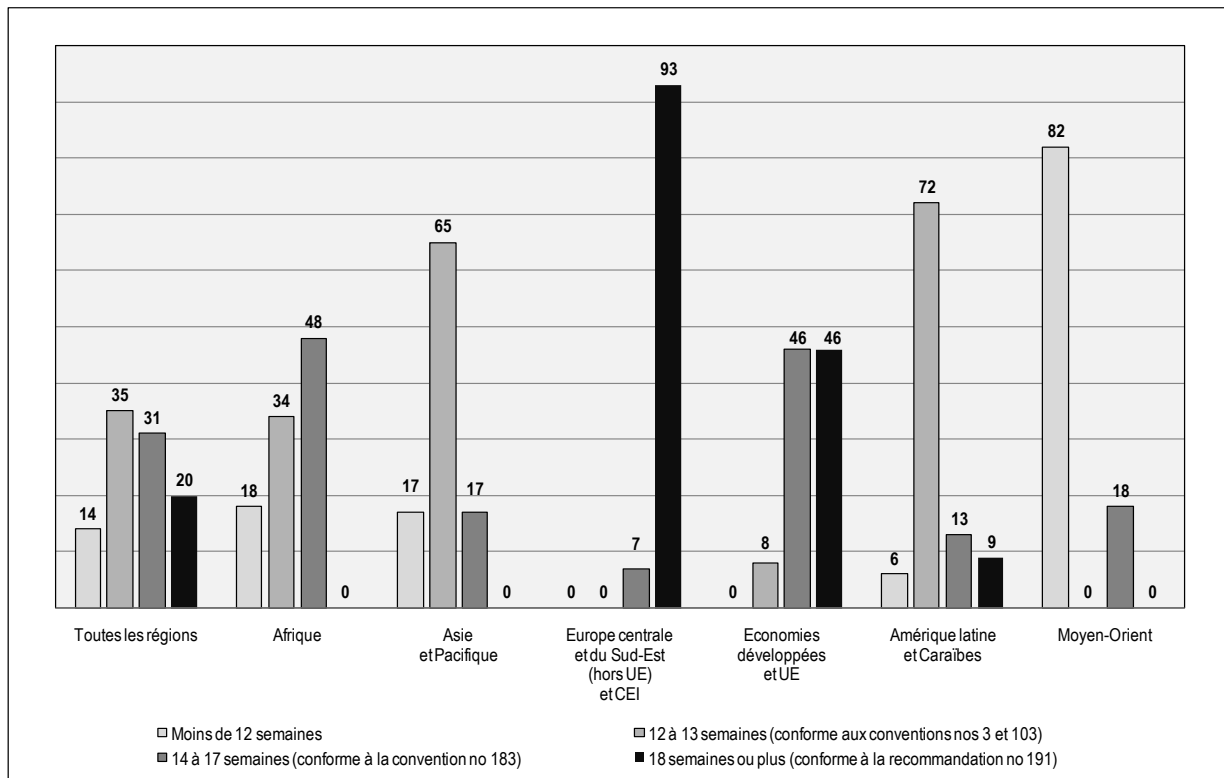
<sup>44</sup> Gornick et Hegewisch, *op. cit.*, pp. 10, 19-20; M.V.Q. Caparas (dir. de publication): *Work-life balance: Best practices from family-responsible employers and executives* (Pasig City, University of Asia and the Pacific, 2008), pp. 13-62.

<sup>45</sup> BIT: *La maternité au travail : une revue de la législation nationale* (Genève, deuxième édition 2010), p. ix.

<sup>46</sup> OCDE: *Assurer le bien-être des familles*, *op. cit.*, p. 145.

<sup>47</sup> La Conférence internationale du Travail a adopté trois conventions sur la protection de la maternité: la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919; la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Elles prévoient une durée de congé-maternité d'au moins douze ou quatorze semaines. La recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, préconise un congé d'au moins dix-huit semaines. Des recherches comparatives montrent qu'un congé-maternité d'une durée maximale de six mois aura un effet neutre sur le salaire des femmes, et qu'un congé de durée modérée (de cinq à neuf mois) aura un effet positif sur le taux d'activité des femmes (Gornick et Hegewisch, *op. cit.*, p. 10).

Figure 4. Durée du congé-maternité obligatoire, par région, 2009 (167 pays, en pourcentage)



Source: Base de données du BIT sur les conditions de travail et la législation du travail – Protection de la maternité (2009).

27. Les congés parentaux dont bénéficient aussi bien les hommes que les femmes, c'est-à-dire un congé qui s'ajoute au congé-maternité ou paternité, peuvent aussi aider les femmes à conserver une activité rémunérée tout en favorisant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les sexes (voir section suivante). Inversement, un congé parental de très longue durée peut avoir des conséquences préjudiciables sur l'emploi des femmes. En outre, les travailleurs semblent préférer bénéficier d'un congé mieux payé durant une courte période, tant pour les femmes que pour les hommes, suivi de possibilités d'aménagements flexibles du temps de travail et de solutions de garde d'enfants, plutôt que de longues périodes peu rémunérées<sup>48</sup>. Dans les pays à revenu élevé, la durée des congés supplémentaires pour situation d'urgence varie de deux jours en Espagne à dix-sept jours en Suède, tandis qu'en Slovénie trente jours de congés payés sont octroyés aux salariés en cas de maladie grave d'un proche (congé prolongeable jusqu'à six mois)<sup>49</sup>.

28. Il est tout aussi important d'améliorer la qualité du travail à temps partiel en accordant des droits calculés au prorata et d'améliorer l'offre d'emplois à temps partiel de qualité. En Autriche, en Grèce, en Finlande, au Portugal, en Italie et au Royaume-Uni, les parents qui travaillent ont le «droit de demander» à bénéficier d'un assouplissement de leurs horaires, ce qui peut prendre la forme d'une réduction de leur temps de travail. Même en l'absence de législation, plusieurs entreprises du Brésil, du Chili, de la Colombie et de l'Uruguay offrent la possibilité de travailler selon des horaires souples ou d'autres aménagements pour raisons familiales, dans le cadre de conventions collectives, de mesures mises en place par l'entreprise ou de pratiques informelles, principalement pour retenir leur

<sup>48</sup> L. Thornthwaite: *Work-family balance: International research on employee preferences*, Workplace Research Centre Working Paper No. 79, Working Time Today Conference, University of Sydney, 16 août 2002, p. 20.

<sup>49</sup> OCDE: *Assurer le bien-être des familles*, op. cit., p. 152.



personnel et éviter les coûts de rotation de la main-d'œuvre<sup>50</sup>. En Amérique latine, la négociation collective s'est révélée être un instrument clé pour promouvoir l'équilibre travail-famille. Près de 91 pour cent des clauses visant les femmes portent sur la protection de la maternité et/ou les responsabilités familiales. A peine plus de la moitié (55 pour cent) vont au-delà des exigences légales, tandis que le reste précise des droits déjà prévus par la loi<sup>51</sup>.

29. Accorder aux familles des services de garde d'enfants adaptés et à un coût abordable au terme de la période de congé parental devrait également faire partie des mesures de soutien. Les structures d'accueil extrascolaire sont largement disponibles en Australie, en Estonie et en Hongrie<sup>52</sup> et se développent dans de nombreux pays, notamment le Costa Rica et le Chili.
30. Les abattements fiscaux ont été largement utilisés pour aider les familles. Toutefois, les parents – et surtout les mères – peuvent être dissuadés de travailler si un avantage fiscal accordé aux ménages équivaut au revenu qu'ils tirent de leur emploi, généralement mal rémunéré ou à temps partiel. Le régime fiscal de l'Italie, de la Turquie et des Etats-Unis encourage le passage de l'inactivité à un travail à temps partiel dans les ménages à un seul revenu, alors que celui de la Slovaquie, de l'Espagne et du Portugal incite les ménages à renoncer au temps partiel pour passer à un emploi à temps plein ou à le conserver<sup>53</sup>.

### **Les responsabilités familiales, des responsabilités collectives**

31. Le fait d'être légalement tenu d'assumer dans sa totalité les coûts directs des mesures de conciliation travail-famille, et notamment le remplacement du salaire pendant le congé (responsabilité de l'employeur) ou des services de garde d'enfants, peut inciter les employeurs à ne pas recruter de travailleurs ayant des obligations familiales. Le pourcentage des Etats Membres de l'OIT dans lesquels les prestations de maternité en espèces étaient prises en charge par des régimes fondés sur la responsabilité de l'employeur est tombé de 31 pour cent en 1994 à 26 pour cent en 2009, un glissement s'opérant vers des systèmes de partage des coûts entre l'employeur et la sécurité sociale. Cependant, les régimes qui reposent sur la responsabilité des employeurs sont encore les plus répandus en Afrique, en Asie, dans le Pacifique et au Moyen-Orient (voir figure 5).

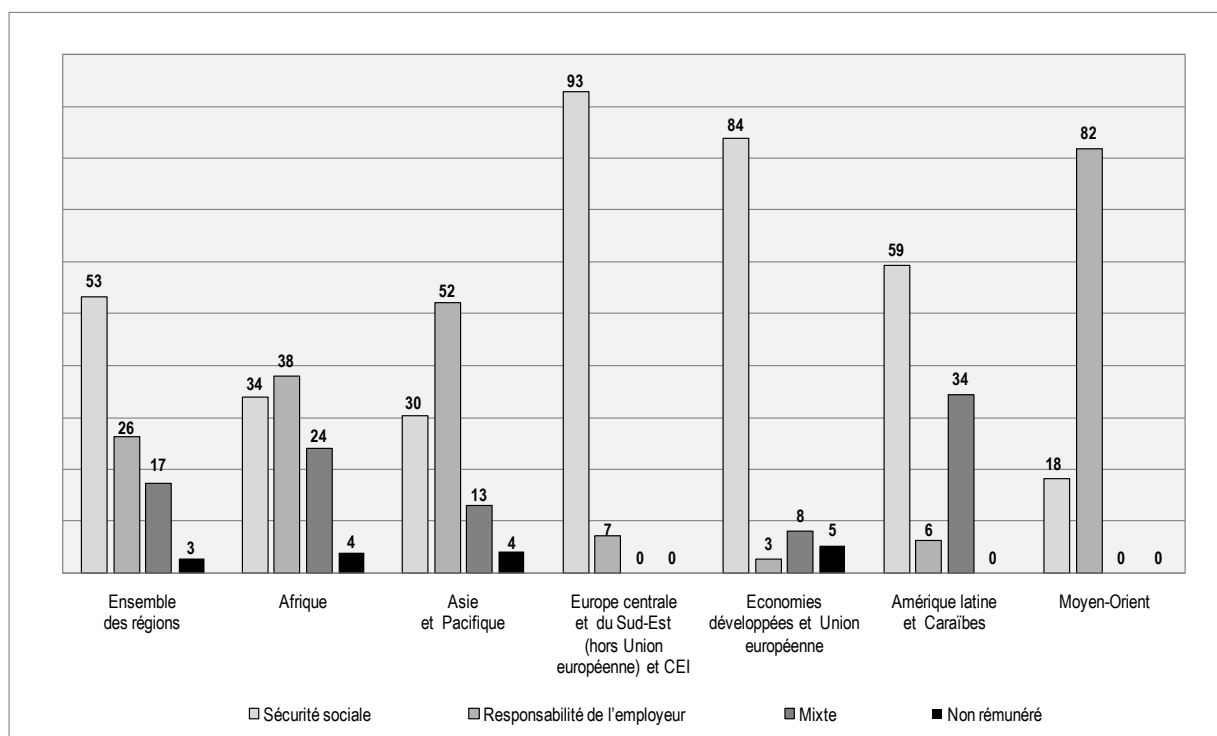
<sup>50</sup> BIT-PNUD, *op. cit.*, pp. 97-98, 118.

<sup>51</sup> Abramo et Rangel (2005), cité dans le rapport BIT-PNUD, *op. cit.*, p. 34.

<sup>52</sup> La proportion d'enfants âgés de 6 à 11 ans qui fréquentent ces structures dans les pays cités se situe autour de 40 à 50 pour cent (OCDE, *Assurer le bien-être des familles*, *op. cit.*, p. 164).

<sup>53</sup> *Ibid.*, pp. 187-188.

**Figure 5. Source de financement du congé-maternité réglementaire par région, 2009**  
(167 pays, pourcentages)



Source: Base de données du BIT sur les législations relatives aux conditions de travail et d'emploi – Protection de la maternité (2009).

**32.** Même lorsque les coûts directs de remplacement du salaire sont pris en charge collectivement, les employeurs peuvent avoir à assumer les coûts induits par l'administration du congé, notamment les frais de remplacement du personnel en congé. Les chiffres montrent cependant que ces coûts induits sont souvent faibles ou compensés par les avantages de la rétention du personnel et du développement du capital humain<sup>54</sup>. Les bonnes pratiques, auxquelles ont également recours les petites entreprises, qui réduisent encore ces coûts sont par exemple les suivantes: organisation de sessions d'information/formation sur les mesures régissant les congés ainsi que sur la sécurité et la santé au travail durant la grossesse, «gestion de la maternité» entre les travailleurs et les employeurs/cadres, maintien de l'accompagnement professionnel pendant le congé, mise au courant, conseils et retour progressif au travail avec un temps partiel et des horaires à la carte temporaires. Le dialogue social sur le lieu de travail s'avère essentiel pour aboutir à une gestion collective de la maternité au sein de l'entreprise<sup>55</sup>.

**33.** En France, le gouvernement a accordé des subventions et adopté d'autres mesures d'incitation telles que des allègements fiscaux ou la réduction des charges sociales pour aider les employeurs à créer des structures de garde d'enfants sur le lieu de travail. En El Salvador, des prestations de maternité pour les travailleurs domestiques ont été instaurées. Aux Philippines, des salles d'allaitement ont été créées. Aux Etats-Unis, la loi de 2010 sur l'accès aux soins (*Affordable Care Act*) a favorisé la mise en place de structures permettant l'allaitement maternel sur le lieu de travail en autorisant les entreprises et les travailleurs à

<sup>54</sup> Gornick et Hegewisch, *op. cit.*, p. 20. En Italie, la gestion de la maternité représente 0,23 pour cent du coût global de la gestion du personnel dans les entreprises italiennes. S. Cuomo et A. Mapelli (dir. de publication) *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane* (Milan, Ecole de commerce Bocconi, 2009), p. 85.

<sup>55</sup> *Ibid.*, pp. 87-92.

déduire de leurs impôts, au titre de frais médicaux, les dépenses d'équipement en tire-lait et autres dispositifs d'aide à l'allaitement maternel. Cependant, ces incitations ne concernent souvent que les grandes entreprises.

34. Nombre de mesures de conciliation travail-famille sont peu coûteuses et très rentables. Les enquêtes menées auprès d'entreprises du Royaume-Uni, y compris des PME, montrent que les employeurs sont largement favorables à l'assouplissement des conditions de travail des salariés ayant des enfants de 6 à 15 ans lorsque cela n'entraîne ni des coûts ni des difficultés d'application préjudiciables à l'entreprise <sup>56</sup>.

### **Egalité hommes-femmes et répartition équitable des responsabilités familiales entre les parents**

35. Les hommes aussi bien que les femmes doivent pouvoir bénéficier des mesures de conciliation travail-famille. Si ces mesures s'adressent uniquement ou principalement aux femmes et si leur mise en place (création d'une salle d'allaitement par exemple) dépend du nombre de femmes qui travaillent dans l'entreprise, la main-d'œuvre féminine risque de subir une discrimination ou d'être moins demandée. Les mesures visant à changer les comportements en incitant les hommes à assumer leurs responsabilités familiales dès la naissance de l'enfant sont essentielles pour une parentalité épanouissante, le bien-être de l'enfant et l'égalité entre les sexes <sup>57</sup>.
36. Le congé de paternité et le fait que les deux parents puissent disposer de temps libre pour les visites pré et postnatales représentent une avancée notable. En Islande, les congés de maternité et de paternité sont répartis équitablement entre le père et la mère sans privilégier l'un ou l'autre sexe. Les deux parents disposent d'un quota de neuf mois, dont trois réservés à la mère et trois au père qui sont perdus s'ils ne sont pas utilisés. Les parents se répartissent à leur convenance les trois mois restants. De plus en plus de pays laissent une certaine liberté aux parents concernant le choix de la période à laquelle ils entendent prendre leur congé parental – en une fois directement après la maternité/paternité ou sous forme de temps libre jusqu'à ce que l'enfant soit en âge d'être scolarisé –, ou les modalités de ce congé – à plein temps ou à temps partiel – (comme en Allemagne, en Belgique et en Norvège). Dans la Fédération de Russie, les prestations de congé parental peuvent être transférées aux grands-parents ou à d'autres personnes susceptibles de s'occuper des enfants.
37. La manière dont le congé parental est conçu a une incidence sur l'utilisation de ce congé par les hommes. Des données empiriques <sup>58</sup> montrent que les taux d'utilisation sont plus élevés lorsque certaines mesures sont combinées: périodes obligatoires de congé de paternité (par exemple au Portugal; en Equateur, le droit au congé de paternité est inscrit dans la Constitution); congé flexible et correctement indemnisé (par exemple en Norvège); inscription dans le régime fiscal d'une prime visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'utilisation des droits au congé parental (par exemple en Suède); «quota paternel» (droits individuels non transférables à des périodes de congé de paternité comme en Allemagne et en Islande).

<sup>56</sup> Confédération de l'industrie britannique (2008) et Chambre de commerce britannique (2007), cité dans Gornick et Hegewisch, *op. cit.*, pp. 27-28.

<sup>57</sup> R. Asher (dir. de publication): *Shattered: Modern motherhood and the illusion of equality* (Londres, Harvill Secker, 2011), pp. 192-193.

<sup>58</sup> OCDE: *Assurer le bien-être des familles*, *op. cit.*, pp. 153-156.

38. Une autre mesure permet d'alléger la charge des salariés assumant des responsabilités familiales. Elle consiste à étendre à tous les travailleurs, quels que soient leur sexe et leur situation familiale, les régimes permettant de réduire la durée hebdomadaire de travail et, éventuellement, la journée de travail avec des droits calculés au prorata (par exemple au Danemark et aux Pays-Bas), ou à permettre aux travailleurs d'interrompre temporairement leur carrière pour des raisons diverses. L'octroi de droits à pension contribue également à améliorer l'adéquation des retraites des travailleurs ayant des responsabilités familiales en compensant les périodes de travail non rétribuées pendant lesquelles ces travailleurs n'ont pas cotisé ou ont peu cotisé. En 2010, la France a étendu cette mesure aux pères de famille<sup>59</sup>.

### **Prise en compte des questions de procréation et de soins dans les stratégies de protection sociale**

39. La grossesse et la naissance s'accompagnent de risques importants sur les plans sanitaire et économique. La protection de la maternité de toutes les travailleuses est essentielle pour améliorer la santé maternelle et infantile ainsi que la sécurité économique des familles. L'établissement progressif de socles nationaux de protection sociale ouvre des perspectives prometteuses concernant l'aide au travail non rémunéré en offrant aux parents qui sont en difficulté des prestations familiales et de maternité non contributives et des services de prise en charge complète des personnes à leur charge. Il s'agit de garanties minimales couvrant des soins pré et postnatals adéquats ainsi que d'un complément de revenu et d'autres aides destinées aux femmes durant les dernières semaines de leur grossesse et les premières semaines après l'accouchement<sup>60</sup>. En 2012, la Conférence internationale du Travail envisagera l'adoption d'une recommandation sur les socles de protection sociale.
40. Un nombre croissant de pays à revenu intermédiaire et à faible revenu octroient déjà de telles prestations aux plus vulnérables dans le cadre de leurs socles nationaux de protection sociale. Au Ghana et en Thaïlande, un régime universel de soins de santé offre à tous ceux qui ne sont pas couverts par des régimes généraux une couverture de santé complète ainsi que des prestations en matière de santé maternelle. L'Etat plurinational de Bolivie a mis en place en 2011 un système de prestations en espèces, le «Bono Juana Azurduy», qui est censé couvrir pendant leur grossesse 250 000 mères ne bénéficiant d'aucune protection sociale. En Argentine, l'allocation de protection sociale des futures mères (*Asignación por Embarazo para Protección Social*) est versée dès la douzième semaine de grossesse aux femmes enceintes qui travaillent dans l'économie informelle et gagnent moins que le salaire minimum. En Inde, la loi de 2008 sur la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle fixe les garanties minimales auxquelles ont droit ces travailleurs, y compris les prestations de maternité. Dans le cadre de leurs plans de lutte contre la crise, des pays comme le Bélarus, le Brésil, le Guatemala, le Honduras, le Kirghizistan, la Mongolie, le Tadjikistan et l'Ukraine ont développé leurs programmes de transferts en espèces aux ménages démunis ayant des enfants.
41. D'autres pays tels que la Chine, la Jordanie, la Namibie et la République-Unie de Tanzanie élargissent actuellement le droit aux prestations de maternité à caractère contributif, conformément aux normes à jour de l'OIT en matière de sécurité sociale. En 2010, l'Union européenne a adopté une nouvelle directive sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre travailleuses et travailleurs indépendants. Cette directive exige que des

<sup>59</sup> E. Fultz: *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada and Japan*, rapport D479 réalisé à la demande de l'Institute for Women's Policy Research, (Washington, DC, 2011), p. 6.

<sup>60</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 24, *op. cit.*, paragr. 20 h).

mesures soient prises pour garantir que les travailleuses indépendantes, y compris celles qui collaborent à l'entreprise familiale, bénéficient de prestations de maternité adéquates pendant une durée minimale de quatorze semaines.

42. La mise en place de services de garde d'enfants fiables et financièrement accessibles fait partie des mesures les plus rentables et les plus efficaces pour promouvoir l'accès des groupes vulnérables à une protection sociale intégrée<sup>61</sup>. Ces services contribuent à renforcer la sécurité sociale et économique des familles et surtout des parents sans conjoint et sans grand revenu, et à promouvoir la santé et le développement des enfants. Le Chili a lancé un programme intitulé *Chile Crece Contigo* (Le Chili grandit avec toi) qui fournit des services de garde d'enfants gratuits aux personnes les plus vulnérables, qui représentent 40 pour cent de la population. En 2009, près de 3 500 nouveaux centres gratuits accueillant 70 000 nouveau-nés ont été ouverts. Au Mexique, un programme national de garde d'enfants (*Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras*) met des structures d'accueil à la disposition de parents qui ont une activité rémunérée ou qui étudient, et finance la création de telles structures. En 2009, il a coûté moins de 0,01 pour cent du PIB, pris en charge 261 728 enfants (dans 8 923 centres) et généré près de 45 000 emplois rémunérés de puéricultrices et d'auxiliaires. Les garderies sont ouvertes au moins huit heures par jour et cinq jours par semaine. En Inde, le Programme des services intégrés de développement de l'enfant (ICDS) apporte un appui nutritionnel et sanitaire aux femmes enceintes et aux nouveau-nés et fournit des services d'éducation préscolaire aux enfants de moins de 6 ans par le biais d'un vaste réseau de centres ICDS et d'écoles maternelles *anganwadis*.

**Prise en compte du travail non rémunéré  
dans les stratégies de réduction de la pauvreté  
et de création de travail décent**

43. Au lendemain de la récente crise économique, le chômage structurel, cyclique et saisonnier des plus démunis a amené les pouvoirs publics à renforcer les programmes de création d'emplois et les dispositifs de garantie de l'emploi. De surcroît, dans les zones de pauvreté, ces dispositifs aident les travailleurs à faible revenu qui ont charge de famille à jongler avec les difficultés d'un travail rémunéré auquel s'ajoutent des obligations familiales.
44. En Ethiopie, le *Productive Safety Net Programme* permet aux parents d'équilibrer travail rémunéré, travail domestique et responsabilités familiales en donnant aux mères de famille la possibilité d'obtenir un congé pendant leur grossesse, de prendre des pauses pour allaiter leur enfant, d'aménager leur temps de travail et d'accéder à des crèches. Des facilités analogues sont accordées au Botswana, dans le cadre du Programme de travaux publics ruraux à forte intensité de main-d'œuvre. En Inde, le Programme national de garantie de l'emploi rural offre à ses bénéficiaires de l'Etat de Maharashtra un travail à proximité de leur domicile et, dans certains autres Etats, a ouvert des crèches sur les lieux de travail.
45. Certains programmes de travaux publics sont conçus dans le but explicite de réduire le travail non rémunéré grâce au développement des services sociaux de proximité. On estime qu'une telle stratégie est de nature à créer de nombreux emplois et offre la possibilité

<sup>61</sup> N. Kabeer (dir. de publication): *Mainstreaming gender in social protection for the informal economy: New gender mainstreaming series on development issues* (Londres, secrétariat du Commonwealth, 2008), pp. 135-147; UNRISD, 2010, *op. cit.*, pp. 188, 195, 203.

d'augmenter le revenu des catégories les plus démunies<sup>62</sup>. En Afrique du Sud, le programme élargi de travaux publics vise, entre autres, la création d'emplois dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et dans celui des soins à domicile aux personnes atteintes du sida, de la tuberculose et du paludisme. Les travailleurs ciblés sont des bénévoles et/ou des parents et des soignants au chômage ou sous-employés. Dans le cadre du volet «éducation de la petite enfance», les soignants obtiennent un emploi temporaire, une formation et un agrément. Les projets de construction de routes et les transports adaptés aux besoins des femmes (par exemple en Inde) allègent la charge du travail non rémunéré des femmes et des filles et leur donnent la possibilité d'accroître leurs revenus ainsi que d'accéder plus aisément aux structures de soins. Dans les domaines de l'approvisionnement en eau et en énergie ainsi que dans l'agriculture, des technologies à la fois peu coûteuses et économes en main-d'œuvre comme l'électrification décentralisée des zones rurales (par exemple au Népal), la récupération des eaux de pluie ou les pompes solaires mises à la disposition des femmes pour usage domestique (par exemple au Kenya), les fours économes en combustible et les combustibles de substitution (par exemple en Chine et au Soudan) sont également des solutions prometteuses.

## Conclusions et orientations pour les stratégies à venir

46. Le présent document a montré l'ampleur des tensions qui existent entre la vie familiale et la vie professionnelle et leurs effets préjudiciables, surtout en période de récession. Il a également montré que la mise en œuvre de mesures bien conçues et intégrées de conciliation travail-famille permettait de réduire ces tensions en équilibrant le partage des tâches entre les deux sexes, au travail ou à domicile, présentait des avantages économiques pour les entreprises et contribuait à l'amélioration de la protection sociale ainsi qu'à la réduction de la pauvreté. Ces mesures sont des conditions préalables à une reprise économique durable pour tous car elles jouent un rôle de stabilisateurs sociaux, créent des emplois et favorisent le travail des femmes. La mise en place de services de proximité bien équipés et de services d'aide à domicile pour la prise en charge des enfants et autres personnes dépendantes offre la possibilité de réaliser des économies d'échelle et constitue une stratégie rentable, y compris en période d'austérité. De même, investir dans les infrastructures publiques de base permet aux femmes et aux enfants de consacrer à l'emploi et à leur instruction une partie du temps et de l'énergie qu'ils consacrent habituellement aux soins non rémunérés. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures de conciliation travail-famille. Les socles de protection sociale définis à l'échelle nationale, qui combinent transferts de ressources aux familles ayant des enfants et accès aux services essentiels de santé et d'éducation, peuvent contribuer à l'équilibre travail-famille dans l'économie informelle.
47. Le Conseil d'administration souhaitera sans doute donner au Bureau des orientations complémentaires sur l'action qu'il doit mener à l'avenir en ce qui concerne les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les domaines dans lesquels le Bureau pourrait renforcer son action sont par exemple les suivants:
- veiller à ce que les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales soient systématiquement pris en compte dans les stratégies, les indicateurs et les activités du Bureau qui se rapportent aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, notamment:

---

<sup>62</sup> R. Antonopoulos et K. Kim: *Public job creation programs: The economic benefits of investing in social care. Case studies in South Africa and the United States* (Levy Economics Institute, document de travail n° 671 (Annandale-on-Hudson, NY, 2011), p. 4.

- en renforçant son programme de recherche et sa base de connaissances sur les questions relatives à l'équilibre travail-famille, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale; et
- en renforçant la capacité des mandants de l'OIT d'intégrer les tâches de soins non rémunérés dans les politiques sociales et économiques et dans le dialogue social ainsi que d'élaborer et d'appliquer des mesures intégrées de conciliation travail-famille dans l'optique de l'égalité des sexes et du travail décent.

Genève, le 19 septembre 2011