



Organisation  
internationale  
du Travail

# Résumé exécutif

## **Workplace solutions for childcare**

### **[Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail]**

Rédigé par Catherine Hein et Naomi Cassirer

Pour les parents salariés ou qui souhaiteraient l'être, la garde des enfants pose presque toujours problème. Certains parents peuvent compter sur leur famille pour garder leurs enfants pendant qu'ils travaillent. Mais, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement, ce sont souvent des personnes hors de la famille qui s'en chargent. Pour ces salariés et pour leurs employeurs, l'existence de modes de garde de qualité, accessibles, pour les enfants en âge préscolaire ou d'âge scolaire, est essentielle.

Dans la plupart des pays, les services de garde disponibles sont souvent bien loin de satisfaire les besoins des travailleurs et des employeurs. Les parents d'enfants de moins de trois ans endurent un grave déficit d'équipements de qualité et la garde à plein temps d'un jeune enfant peut s'avérer plus coûteuse que l'université. L'école maternelle (de trois à cinq ans) se propage dans le monde mais l'amplitude horaire est souvent limitée et la couverture insuffisante. Pour les enfants d'âge scolaire, la garderie périscolaire n'est ni développée ni abordable dans de nombreux pays. Ces carences ont de lourdes conséquences sur le taux d'activité des femmes et l'égalité entre les sexes, ainsi que sur la productivité au travail, le développement économique, le développement de l'enfant, le bien-être des familles et de la société dans son ensemble.

Cet ouvrage passe en revue les principales problématiques nationales de la garde d'enfants du point de vue des parents salariés et de leurs employeurs et expose les raisons et les modes d'intervention des divers acteurs pour élaborer des solutions de garde sur le lieu de travail. Des études de cas émanant de dix pays reflètent la diversité des contextes nationaux: quatre pays industrialisés (États-Unis, France, Hongrie et Royaume-Uni) et six pays en développement (Afrique du Sud, Brésil, Chili, Inde, Kenya et Thaïlande). Pour chaque pays, un aperçu national des politiques et des équipements de garde d'enfants est présenté, avec leurs implications pour les parents qui travaillent, suivi par des études de cas d'initiatives particulières qui analysent les raisons de l'établissement de chacune des solutions de garde, leur gestion et leur financement, l'implication des différents partenaires, ainsi que les points de vue des travailleurs et des employeurs sur le mode de garde fourni.

## **La garde d'enfants selon les contextes nationaux**

Le degré de reconnaissance et de prise en charge des besoins en matière de garde d'enfants des parents qui travaillent et des besoins des employeurs dépend grandement des contextes national et local. Les approches gouvernementales varient beaucoup. Dans quelques pays, la garde des enfants est conçue comme un service public pour tous et une responsabilité gouvernementale. Dans d'autres, l'implication du gouvernement est minimale et les parents doivent financer un mode de garde privé – une nounou, une garde à domicile ou un centre d'accueil local. La plupart des pays se situent entre les deux, avec des perceptions très différentes du comment et du pourquoi fournir et financer la garde des enfants. Les raisons de l'engagement de l'État dans ce domaine sont multiples: développement de l'enfant, éducation, santé, participation des femmes à la vie active, égalité hommes-femmes. Le dossier de la garde des enfants est parfois disséminé parmi de multiples départements ministériels qui ont des mandats et des objectifs différents.

Dans les pays où les politiques publiques s'occupent des questions de croissance de l'emploi, de taux d'activité des femmes et d'égalité des sexes, l'aide publique à la garde d'enfants correspond mieux aux besoins des parents salariés et des employeurs. La garde des enfants et la conciliation travail-vie personnelle ont indéniablement progressé sur l'agenda politique de nombreux pays qui se préoccupent du développement économique et de la participation des femmes à la vie active, et parce que les familles sont moins disponibles pour garder les enfants. Les ministères du Travail, les organisations patronales et syndicales ont des rôles clés à jouer pour offrir des modes de garde abordables et de qualité pendant les heures de travail; dans de nombreux pays, il reste beaucoup de marge pour renforcer ces rôles.

Les déficits de garde d'enfants, même dans les pays industrialisés, créent des difficultés considérables pour les salariés et leurs employeurs, avec des répercussions sur le taux d'activité des travailleurs et la productivité au travail. Des employeurs réussissent à combler ces lacunes grâce, dans certains pays, aux encouragements et aux incitations du gouvernement et, ailleurs, sans aucune implication gouvernementale. Les syndicats ont inscrit la garde d'enfants à l'ordre du jour de la négociation collective et ont obtenu diverses formes de soutien à la garde d'enfants.

Là où le programme de garde d'enfants est volontaire, planifié et conforme aux intérêts de l'entreprise, les employeurs font état de bénéfices multiples: hausse de la productivité, réduction de la rotation des effectifs et de l'absentéisme, allongement de l'ancienneté, personnel plus serein et plus impliqué. Les autres partenaires – syndicats, ONG, organismes spécialisés en puériculture, services publics et autorités locales – prennent aussi des initiatives pour trouver des solutions pratiques. Ils innovent pour travailler en partenariat afin d'augmenter les ressources financières et non financières et d'en mobiliser de nouvelles.

## **Les solutions liées au lieu de travail**

A travers les études de cas détaillées dans *Workplace solutions for childcare*, l'une des préoccupations communes des parents à l'égard des programmes de garde d'enfants est la qualité des soins dispensés. Or cette qualité dépend fortement des personnes employées;

il importe donc de veiller à ce que l'accessibilité de la garde d'enfants ne se fasse pas au détriment de la rémunération du personnel. Garantir un certain niveau de prestations tout en préservant l'accessibilité pour les parents est difficile et, au moins pour les parents à faibles revenus, une forme quelconque d'aide financière de l'État est indispensable.

Les employeurs sont parfois réticents vis-à-vis de la garde d'enfants en raison du coût supposé d'un tel service. Dans de nombreux exemples cependant, les travailleurs assument une part substantielle des frais de garde. En outre, les effets bénéfiques pour le travail qui découlent d'un soutien des frais de garde sont souvent perçus par les employeurs comme justifiant les coûts. Une méthode courante de partage des coûts consiste à trouver des partenaires qui apportent leur contribution financière et leur soutien technique. Les exemples du livre soulignent le potentiel de mobilisation de ressources auprès des employeurs et des autres partenaires pour contribuer à étendre la disponibilité de modes de garde. Cependant, transférer l'entière responsabilité aux employeurs en les obligeant à fournir un mode de garde ne serait pas une solution efficace pour un pays.

Les lieux de travail proposent divers types de programmes de garde d'enfants. Ils s'adaptent aux besoins et contextes spécifiques et offrent divers avantages et inconvénients en termes de coûts, de choix, de bénéfices et d'exigences administratives.

***Installations sur site.*** Une installation de garde d'enfants sur ou à proximité du lieu de travail pour les enfants en âge préscolaire (qu'on l'appelle crèche, nurserie, halte-garderie ou jardin d'enfants) est probablement la forme la plus connue de soutien sur le lieu de travail. Ces équipements sont généralement mis en place par les employeurs, parfois par les syndicats, les organisations patronales ou les organisations spécialisées dans la garde d'enfants.

***Liaison avec des équipements communautaires.*** Parce que les travailleurs peuvent préférer des modes de garde proches de chez eux, les acteurs du lieu de travail ont aidé à établir des liens avec les équipements communautaires (lorsqu'ils existent), en négociant des remises pour les travailleurs, en réservant des places pour leurs enfants et en contribuant à améliorer la qualité de ces modes de garde communautaires. Là où les structures existent, elles peuvent accueillir les enfants en âge préscolaire et/ou les enfants scolarisés.

***Soutien financier.*** Les partenaires au travail peuvent aussi prévoir des aides financières pour que les parents choisissent leur propre prestataire. Les gouvernements encouragent cela en prévoyant leur exonération fiscale comme c'est le cas dans certains pays industrialisés. Les employeurs ont élaboré divers mécanismes pour aider financièrement leur personnel. La contribution financière réelle de l'employeur peut être quasi nulle en cas de déduction fiscale des frais de garde; elle peut être considérable en cas de contribution sur la masse salariale à un fonds pour la garde d'enfants, fonds qui agit de manière indépendante et subventionne le mode de garde choisi par les employés.

Plutôt que de verser une allocation aux employés qui ont de jeunes enfants, la plupart des systèmes reposent sur des méthodes intégrées (bons, remboursement de frais sur présentation de justificatifs ou paiement direct au prestataire), garantissant que l'aide est réellement investie dans un mode de garde de qualité.

**Services de conseil et de référence.** Ces services liés au lieu de travail, devenus fréquents dans les pays industrialisés, peuvent couvrir la garde d'enfants. Ils fournissent une information de base et mettent les travailleurs en contact avec les services disponibles; les employés qui ne sont pas forcément informés des structures existant au plan local économisent ainsi un temps précieux.

**Garde de substitution.** Il devient de plus en plus courant, surtout dans les pays industrialisés, d'aider les parents à trouver, en urgence, un mode de garde de substitution qui puisse être utilisé quand le mode de garde habituel est défaillant. Comme d'autres modes de garde, il peut s'effectuer au domicile de l'enfant, d'une nounou ou dans un centre collectif.

## Conclusions

La garde d'enfants est un problème majeur pour de nombreux parents qui travaillent et pour leurs employeurs; trouver des solutions constitue un défi considérable. Cet ouvrage montre combien les initiatives liées au lieu de travail ont contribué à résoudre les problèmes de certains employés. Cependant, les gouvernements doivent prendre l'initiative en intégrant ces besoins dans les politiques et les programmes de garde d'enfants, en fournissant le cadre et le soutien techniques qui faciliteront la collaboration sur le lieu de travail. L'existence même des solutions de garde au travail révèle l'impérieuse nécessité d'agir et de prendre davantage en compte les besoins des parents salariés. En s'intéressant à l'engagement des acteurs du lieu de travail au niveau politique et de l'entreprise, en montrant l'organisation des partenariats et le financement de modes de garde, les limites et les défis rencontrés, cet ouvrage peut être utile aux décideurs politiques et aux partenaires du lieu de travail qui s'efforcent de trouver des solutions pratiques pour faire garder les enfants.

---

Copyright © Organisation internationale du Travail

Ce résumé ne constitue pas un document officiel de l'Organisation internationale du Travail. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OIT. Les désignations utilisées n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Le texte peut être librement reproduit, à condition d'en mentionner la source.

Département de la communication et de l'information publique  
Bureau international du Travail  
4 route des Morillons, 1211 Genève 22, Suisse  
Pour plus d'information, visitez notre site web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

