



## LE PROBLÈME

Les soins et le travail domestique non rémunérés<sup>1</sup> contribuent au développement économique en assurant et en préservant la santé et le bien-être des familles et des communautés.<sup>2</sup> Ces services procurent à de nombreuses personnes le soutien dont elles ont besoin pour être des membres fonctionnels et productifs de la société.<sup>3</sup> Pourtant, les services de soins non rémunérés demeurent largement invisibles et ne sont pas pris en compte dans l'élaboration des politiques économiques et sociales.<sup>4</sup>

Dans le monde entier, la plupart des besoins en matière de soins sont pourvus par le travail non rémunéré<sup>5</sup>, traditionnellement effectué par les femmes – tandis que les hommes, du fait des normes de genre, sont considérés comme les principaux pourvoyeurs de la famille.<sup>6</sup> En moyenne, les femmes effectuent au moins trois fois plus de travail de soin non rémunérés que les hommes.<sup>7,8</sup> Parce qu'elles assument la plupart ou la totalité de ces activités de soins non rémunérées, les femmes et les filles n'ont pas la possibilité d'accepter un emploi rémunéré à temps plein ou n'ont pas d'autre choix que d'occuper des postes à temps partiel offrant moins d'avantages et d'opportunités.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est l'une des principales causes de la répartition inégale du travail de soins non rémunéré au sein des ménages, car la décision de quitter un emploi rémunéré ou de travailler à temps partiel est prise en tenant compte des coûts d'opportunité découlant de la décision de se consacrer aux soins et aux travaux domestiques.<sup>9</sup> Le calcul est vite fait : étant donné qu'au sein de la famille, les hommes sont généralement mieux payés, il leur serait plus coûteux d'abandonner leur travail. Les femmes sont donc contraintes de se retirer du marché du travail ou de travailler à temps partiel. Elles se sont adaptées en acceptant d'exercer des activités de courte durée, à temps partiel, saisonnières ou informelles, qui ne leur permettent pas de bénéficier des prestations sociales, telles que l'assurance maladie.

Il en résulte une insécurité financière personnelle à long terme et leurs perspectives d'avancement et de carrière s'en trouvent limitées.<sup>10</sup> Lorsqu'elles sont prêtes à retourner sur le marché du travail, les femmes peinent à trouver un emploi de qualité et un travail décent.<sup>11</sup>

### Encadré 1 Boîte à outils WEPS

Cette note d'orientation fait partie d'une boîte à outils destinée à aider les entreprises à mettre en œuvre les Principes d'autonomisation des femmes (WEPS). Elle montre à quel point les politiques d'entreprise favorables à la conciliation famille-travail profitent à la fois aux employeurs et aux employé.e.s. Elle fournit spécifiquement aux signataires des WEPS des conseils sur la mise en place de politiques et de pratiques qui priorisent le traitement juste et équitable de toutes les femmes et tous les hommes au travail (Principe 2) sans pour autant compromettre l'efficacité, les économies et l'optimisation des ressources des entreprises. Elle offre des conseils sur les modalités de mise à disposition des prestations d'accueil des enfants et examine comment les entreprises peuvent introduire des politiques de rétention et de promotion à l'intention des employé.e.s ayant des responsabilités familiales afin qu'ils et elles puissent participer pleinement à la vie de l'entreprise et bénéficier des mêmes possibilités d'avancement et de développement professionnel que les autres employé.e.s. La note s'inspire largement du Guide intitulé « Relever les défis de la garde d'enfants » publié par la Société financière internationale (IFC).

L'investissement des secteurs public, privé et à but non lucratif dans des services d'accueil de la petite enfance abordables et fiables (des coopératives de parents, par exemple), l'instauration au sein des entreprises de politiques favorables à la conciliation famille-travail et la mise en place de dispositifs incitant les hommes à prendre en charge le travail de soins non rémunéré sont quelques-unes des solutions clés qui permettront de remédier à cette situation.

Lors de l'élaboration de telles mesures, il importe de prendre en compte la diversité des familles d'aujourd'hui ; les structures et relations familiales varient d'une région à l'autre et ne cessent d'évoluer.<sup>12</sup> La famille n'est plus nécessairement une famille nucléaire regroupant deux adultes et leurs enfants biologiques.<sup>13</sup> Il convient également de prendre en considération les différents besoins d'une famille et de tenir compte des multiples formes de discrimination croisées auxquelles elle peut être exposée.

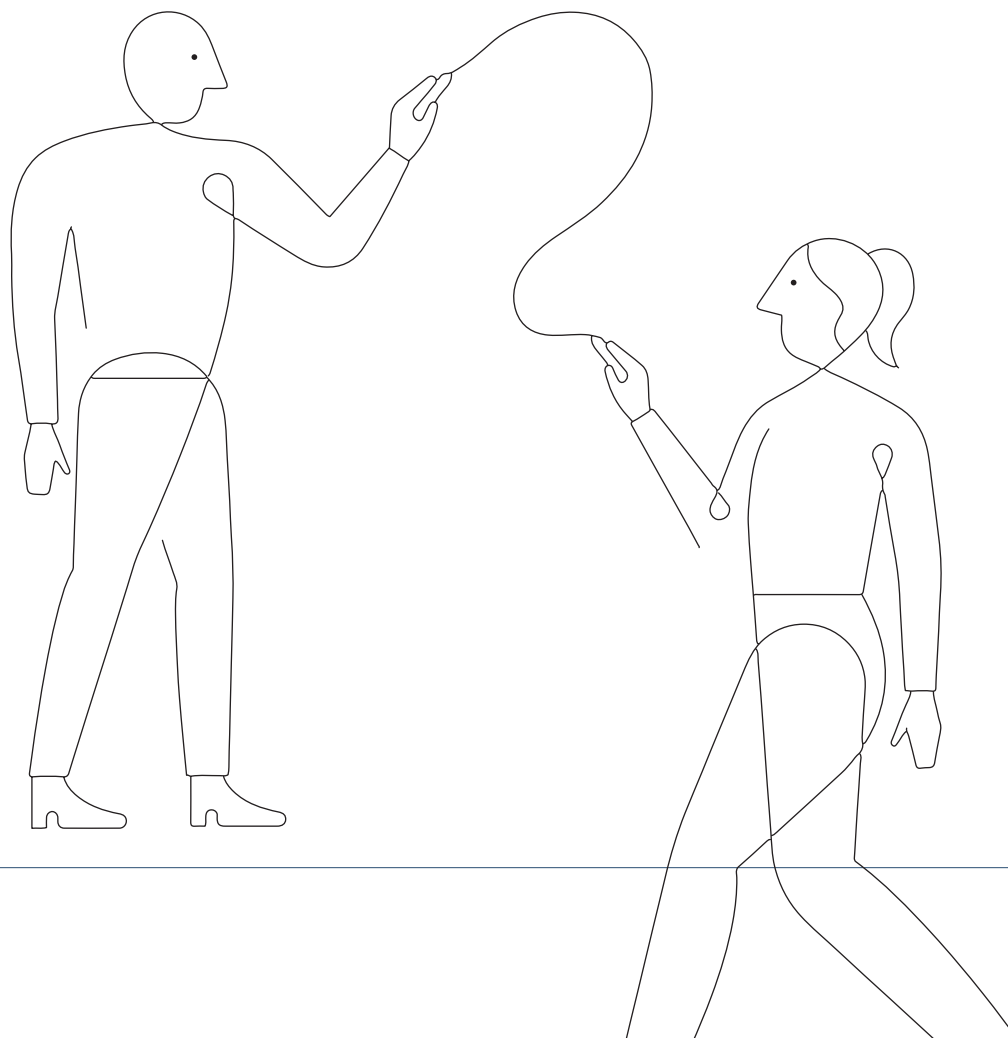
## PERTINENCE PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19

Les problèmes liés à la répartition inégale des activités de soins non rémunérés décrits précédemment ont été exacerbés par la pandémie de COVID-19<sup>14</sup>, qui a mis à rude épreuve les moyens de subsistance des populations, mais aussi la disponibilité des services publics. Lorsque les familles n'ont pas accès aux services ou n'en ont pas les moyens, le temps consacré aux services de soins non rémunérés augmente pour les femmes.<sup>15</sup>

Certains des progrès réalisés en vue d'améliorer la participation des femmes au marché du travail et de réduire l'écart de rémunération persistant entre les hommes et les femmes ont également été réduits à néant. En Israël, par exemple, le gouvernement propose des services à la petite enfance gratuits ; ce qui a contribué à améliorer la participation des femmes au marché du travail et a permis une réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.<sup>16</sup> Cependant, comme les mères ont passé plus de temps à s'occuper des enfants pendant la pandémie de COVID-19, elles ont travaillé plus d'heures non rémunérées et moins d'heures rémunérées ; les femmes occupant des emplois subalternes étant souvent les premières licenciées ou placées en congé non rémunéré.<sup>17</sup>

Outre les possibilités d'emploi perdues, le travail de soins non rémunéré a des effets indésirables sur le bien-être mental et physique des femmes<sup>18</sup>, qui sont nombreuses à devoir travailler de plus longues heures et à gérer plusieurs tâches simultanément, notamment les soins à autrui, la scolarisation à domicile et les autres responsabilités familiales et domestiques.

Les jeunes filles aussi sont perdantes, car on attend souvent d'elles qu'elles assument des responsabilités de soin à autrui, qui les contraignent à abandonner l'école et compromettent leur capacité de trouver un emploi rémunéré par la suite.



# SOUTIEN DES ENTREPRISES À L'ÉDUCATION ET L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE<sup>19</sup>

Les politiques et programmes des entreprises sont à même de créer un environnement favorable au partage des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la garde des enfants.<sup>20</sup> Les prestations familiales sont souvent plus efficaces lorsqu'elles sont associées à d'autres politiques favorables à la conciliation travail-famille, telles que le congé parental payé, le congé pour problème familial, le travail flexible, l'aménagement des heures de travail et la création d'espaces pour l'allaitement.<sup>21</sup>

Les prestations familiales prévoient en général soit la mise à disposition de garderies sur le lieu de travail ou à proximité, de garderies communautaires, dans le cadre de partenariats avec d'autres employeurs, le gouvernement et/ou des prestataires de services de garde privés, soit l'octroi d'une subvention en espèces pour aider les parents à payer les frais de garde.

## TROUVER LA MEILLEURE SOLUTION DE GARDE D'ENFANTS POUR LES EMPLOYÉ.E.S, AVEC LE SOUTIEN DE L'EMPLOYEUR

On ne peut pas attendre des entreprises qu'elles trouvent une solution à tous les besoins en matière d'accueil des enfants. Celles-ci peuvent considérer qu'investir dans des services de garde d'enfants est une charge trop lourde. Pour gérer cette question efficacement, il convient donc de considérer la garde des enfants comme une décision stratégique pour l'entreprise.<sup>22</sup> Parmi les aspects à prendre en considération, citons :

- Le soutien de la direction de l'entreprise ;
- L'alignement sur les objectifs de l'entreprise ;
- Une évaluation des ressources financières et humaines de l'entreprise ;
- La législation gouvernementale concernant l'accueil des enfants ;
- Les services de garde d'enfants disponibles ;
- Les possibilités de partenariat.

Les entreprises doivent également prendre en considération les besoins des salarié.e.s et adopter une approche inclusive. La garde d'enfants doit être offerte à tou.te.s les travailleuses et travailleurs et la solution proposée doit tenir compte des paramètres suivants :

- La distance entre le lieu de travail et le domicile de l'employé.e ;
- La disponibilité des moyens de transport ;
- Le niveau de revenu ;
- L'âge des enfants ;
- Les conditions et les horaires de travail ;
- Les difficultés et les préférences concernant la garde des enfants (en particulier pour les personnes en situation de handicap).

Les entreprises peuvent réaliser une enquête ou organiser des groupes de discussion et des entretiens, afin de recueillir des informations qui leur permettront de déterminer la meilleure solution à adopter.

## SE TENIR AU COURANT DE L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES NATIONALES

Certains pays ont une législation spécifique concernant l'accueil des enfants dont les employeurs doivent tenir compte, en particulier les lois régissant les établissements d'accueil des enfants, les avantages fiscaux ou les espaces physiques et les infrastructures, s'ils décident de fournir des services de garde d'enfants dans leurs locaux. Ils doivent également tenir compte des ordonnances de zonage et des codes de construction, de prévention des incendies et de sécurité locaux, des règlements sanitaires et de sécurité, des lois relatives aux droits civils et à la santé et la sécurité publiques, ainsi que des lois concernant la dotation en personnel, la sécurité, la santé physique et le développement.

En outre, les employeurs et les salarié.e.s doivent être au courant de la législation fiscale en vigueur et des subventions accordées par le gouvernement. Aux États-Unis par exemple, on a constaté que le retour sur investissement potentiel pour les services de garde d'enfants était de 9 dollars US pour chaque dollar investi.<sup>23</sup>

# LES ARGUMENTS ÉCONOMIQUES<sup>24</sup>

La mise à disposition de services d'accueil des enfants, que ce soit par l'intermédiaire des employeurs ou des gouvernements, est un élément positif pour les entreprises, la société, les parents et les enfants. La mise en place de tels services au sein de l'entreprise

est une décision stratégique puisqu'elle améliore la rétention, la productivité, la satisfaction professionnelle et la loyauté des employé.e.s.

## LES AVANTAGES DE LA PRISE EN CHARGE DES SERVICES D'ACCUEIL DES ENFANTS PAR L'EMPLOYEUR

### EMPLOYEURS

- Renforce le recrutement
- Accroît la diversité et attire davantage de talents
- Améliore la réputation de l'entreprise
- Améliore les taux de rétention du personnel

### ENFANTS

- Améliore le développement social, mental, physique et émotionnel
- Facilite l'intégration dans le système scolaire, ainsi que la persévérance, l'accomplissement et la réussite scolaire
- Améliore les résultats à l'âge adulte

**PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES MODALITÉS D'ACCUEIL DES ENFANTS**

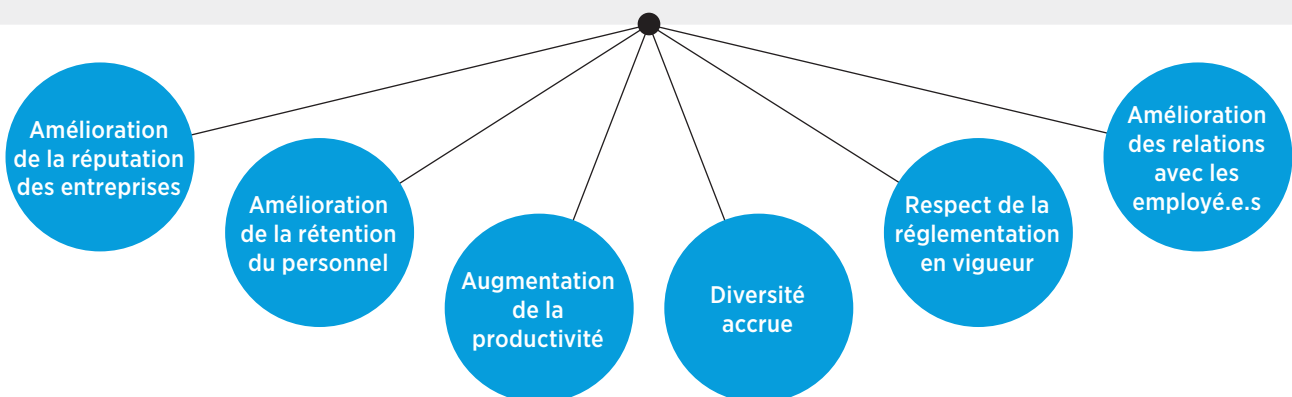
### SOCIÉTÉ

- Renforce le capital humain
- Réduit les dépenses de santé
- Améliore la productivité et les revenus
- Renforce le développement socio-économique

### PARENTS

- Améliore l'égalité femmes-hommes
- Permet de mieux concilier vie professionnelle et vie privée
- Optimise l'accès à des emplois mieux rémunérés
- Représente un soutien pour les parents, propice au bien-être mental et physique

## LA PRISE EN CHARGE DE L'ACCUEIL DES ENFANTS PAR L'EMPLOYEUR EST UN ÉLÉMENT POSITIF POUR LES ENTREPRISES



Source (pour les deux chiffres) : Initiative mondiale de l'IFC concernant la garde d'enfants (Global Tackling Childcare Initiative). Disponible à l'adresse suivante : [www.ifc.org/tacklingchildcare](http://www.ifc.org/tacklingchildcare)

## Améliorer la rétention et diminuer le taux de rotation du personnel

Les entreprises qui proposent des prestations de garde d'enfants peuvent voir le taux de rotation de leurs employé.e.s diminuer d'un tiers et certaines entreprises multiplient par quatre leur taux de rétention du personnel, en particulier chez les mères de famille.<sup>25</sup>

Le coût de remplacement d'un ou une employé.e, quel que soit son niveau de compétence, peut être élevé. Une étude menée par la *US Society for Human Resource Management* révèle que ce coût varie de 90 à 200 % du salaire annuel.<sup>26</sup> Les coûts liés à la rotation du personnel sont souvent sous-estimés par les entreprises. Ces coûts comprennent également les dépenses de formation (auxquelles il faut ajouter la perte de productivité des responsables opérationnels qui doivent consacrer du temps à ladite formation). Les taux de rotation élevés entraînent également des taux d'erreur plus élevés et une perte de connaissances institutionnelles.

En Allemagne, les femmes ont droit à un congé sans risque de perte d'emploi pouvant aller jusqu'à trois ans par enfant.<sup>27</sup> Cependant, la disponibilité d'une crèche ou d'une garderie permet de réduire la durée du congé maternité et, par conséquent, les coûts liés au remplacement du parent qui a pris un congé.

## Augmentation de la productivité

Plusieurs études ont mis en évidence une baisse de la productivité des employé.e.s qui s'inquiètent de leurs enfants malades ou de la fermeture soudaine des écoles. Leurs inquiétudes et la baisse de productivité qui en résulte sont exacerbées lorsque les employé.e.s n'ont accès qu'à des structures d'accueil médiocres. Dans une enquête britannique, environ 40 % des personnes interrogées ont indiqué que les problèmes de garde d'enfants étaient source d'irritabilité, de stress et de fatigue et avaient une incidence négative sur leur performance au travail. Des études ont révélé une différence notable en la matière, lorsque les employeurs proposent des prestations de qualité pour l'accueil des enfants.<sup>28</sup>

## Réduction des absences de courte durée

En cas d'imprévu et en l'absence de services de garde d'enfants de qualité, les parents sont souvent contraints de prendre des congés non programmés, d'arriver en retard au travail ou de partir tôt.

## Accroissement de la diversité et du recrutement de talents

La mise à disposition de services de garde d'enfants favorise l'avancement professionnel des femmes, en montrant que la parentalité ne doit pas être un obstacle à la promotion. Elle améliore les taux de rétention des femmes au sein des entreprises, accroît la diversité de genre et améliore les chances des femmes d'accéder à des postes de direction. Or, il apparaît que les entreprises dont la direction est plus représentative en termes de genre ont de meilleures performances financières que leurs concurrents.

## Renforcer le recrutement

L'aide à la garde des enfants renforce la capacité d'une entreprise d'attirer et d'embaucher les meilleurs talents ; ce qui n'est pas toujours chose facile sur un marché du travail concurrentiel. Dans une enquête menée auprès d'environ 10 000 travailleuses et travailleurs adultes dans des pays tels que l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis, au moins 50 % des personnes interrogées ont mentionné l'importance de disposer d'un service de garde d'enfants sur leur lieu de travail.<sup>29</sup>

## Consolider la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur de prédilection tenant compte des besoins des familles

La mise à disposition de services de garde d'enfants envoie un signal aux salarié.e.s en leur indiquant que l'entreprise a l'intention de les soutenir dans les différentes étapes de leur vie, tant sur le plan physique que moral.



# QUE PEUVENT FAIRE LES ENTREPRISES ?<sup>30</sup>

Cette section se décline en deux parties : la première décrit les services de garde d'enfants que les employeurs peuvent proposer à leurs employé.e.s ; la seconde décrit les différentes politiques favorables à la famille sur le lieu de travail qui pourraient venir compléter ces services.

## FOURNIR DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS FINANCÉS PAR L'EMPLOYEUR

### Des services de garde d'enfants de qualité et abordables

Les entreprises qui choisissent de fournir des services de garde d'enfants parce que c'est une solution plus rentable pour elles doivent opter pour des programmes de qualité, abordables et inclusifs, qui tiennent compte du bien-être des enfants.<sup>31</sup> L'accessibilité économique de ces programmes est essentielle, car la plupart des familles à faible revenu n'ont pas les moyens de payer des services de garde d'enfants conventionnels.

En fonction de ses ressources, l'entreprise peut fournir des services de garde d'enfants sur place, s'associer avec d'autres employeurs à proximité, ou encore faire appel à un prestataire privé de services de garde d'enfants ou au gouvernement. Il convient de prendre en compte les coûts d'investissement et de fonctionnement, en particulier les dépenses de personnel.

Les critères définissant un service de garde d'enfants de qualité ont été fixés par la Société financière internationale (IFI)<sup>32</sup> :

- Créer un cadre d'apprentissage sûr et stimulant ;
- Recruter et conserver une main-d'œuvre stable et qualifiée ;
- Embaucher des aidant.e.s professionnel.le.s ;
- Souligner que les faibles ratios enseignants-enfants sont propices au bon développement de l'enfant ;
- Offrir des possibilités de développement holistiques et interactives ;
- Mettre en place des procédures permettant de suivre le développement des enfants et de tenir les parents informés au moyen de retours d'information réguliers ;
- Respecter les règles sanitaires et les procédures de gestion de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène (WASH) liées à l'alimentation ;
- Compléter l'aide à la garde d'enfants par des congés payés, des modalités de travail flexibles et un soutien à l'allaitement et à la lactation.

### Encadré 2 Guide de l'IFI sur les services de garde d'enfants financés par les employeurs

Le Guide de l'IFI sur les services de garde d'enfants financés par les employeurs (2019) fournit des conseils aux entreprises du secteur privé sur la prise en charge de l'accueil des enfants par l'employeur. Le document aborde en détail toutes les questions relatives à la qualité, la viabilité financière et la communication des résultats. Le guide a été élaboré par le groupe de travail « Global Tackling Childcare », dirigé par l'IFI et composé de membres d'organisations internationales, de prestataires de soins, d'entreprises, d'instituts de recherche, d'organisations à but non lucratif et du Gouvernement du Paraguay.<sup>33</sup>

### Fournir des services de garde d'enfants de dépannage en cas d'urgence<sup>34</sup>

Les parents sont souvent mis en difficulté lorsqu'ils doivent faire face à certaines situations, comme la maladie soudaine d'un enfant ou la fermeture imprévue des écoles. La mise à disposition de services de garde d'enfants adaptés, abordables et fiables est utile dans ces situations – tout comme la mise en place d'une politique d'entreprise qui permette de parer à ces situations d'urgence. Ceci est particulièrement important pour les travailleuses et travailleurs essentiels pendant la pandémie de COVID-19.

### Soutenir les parents financièrement par l'octroi d'allocations ou de subventions<sup>35</sup>

Les entreprises pourraient réaliser une analyse coûts-avantages afin de déterminer si l'octroi d'allocations pour garde d'enfant, de bons ou de subventions serait plus rentable que la mise à disposition de services de garde d'enfants sur le lieu de travail de leurs employé.e.s. Ces subventions pourraient couvrir les frais de garde d'enfants ou d'autres besoins, tels que les repas ou les fournitures.

### Informar les parents des services disponibles

Il serait souhaitable que les parents soient informés par l'entreprise ou le gouvernement de l'existence de groupes de soutien aux parents et des ressources et services d'orientation disponibles.

## ALIGNER LES PRESTATIONS FAMILIALES SUR LES POLITIQUES FAVORABLES À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN MILIEU DE TRAVAIL

Les services de garde d'enfants sur le lieu de travail ou les allocations pour garde d'enfant sont plus efficaces dès lors qu'ils sont associés à des politiques, des avantages et des mesures de soutien en milieu de travail favorables à la conciliation famille-travail et permettent aux employé.e.s de trouver un juste équilibre entre travail et vie privée.

### Proposer aux employé.e.s des modalités de travail flexibles<sup>36</sup>

Les régimes de travail flexibles offrent aux employé.e.s la possibilité de choisir leurs horaires et lieu de travail. Ces régimes permettent notamment la mise en place d'horaires flexibles, la réduction du temps de travail, le partage d'emploi, le passage temporaire ou permanent au travail à temps partiel et le télétravail.<sup>37</sup>

Pendant la pandémie de COVID-19, les horaires de travail flexibles ont également permis aux parents qui travaillaient de s'organiser pour pouvoir superviser la scolarité de leurs enfants et gérer leurs autres responsabilités parentales.

### Autoriser les dispositions permettant aux parents de prendre des congés pour motif ou problème familial

Les employé.e.s dont le travail ne peut pas être effectué à distance ou à domicile pourraient se voir octroyer un droit de congé payé pour problème familial et un soutien médical et financier, en particulier pendant la pandémie de COVID-19. Permettre à ces salarié.e.s de s'occuper de parents malades, sans craindre de perdre leur emploi ou de voir leurs revenus diminuer, peut contribuer au maintien de leur productivité tout en assurant le bien-être de leurs enfants et de leur famille.

La rétention des employé.e.s en temps de crise est aussi un moyen de s'assurer qu'elles et ils seront à nouveau disponibles pour travailler une fois les restrictions levées.

### Mettre en place des politiques de protection de la maternité et de congé parental<sup>38</sup>

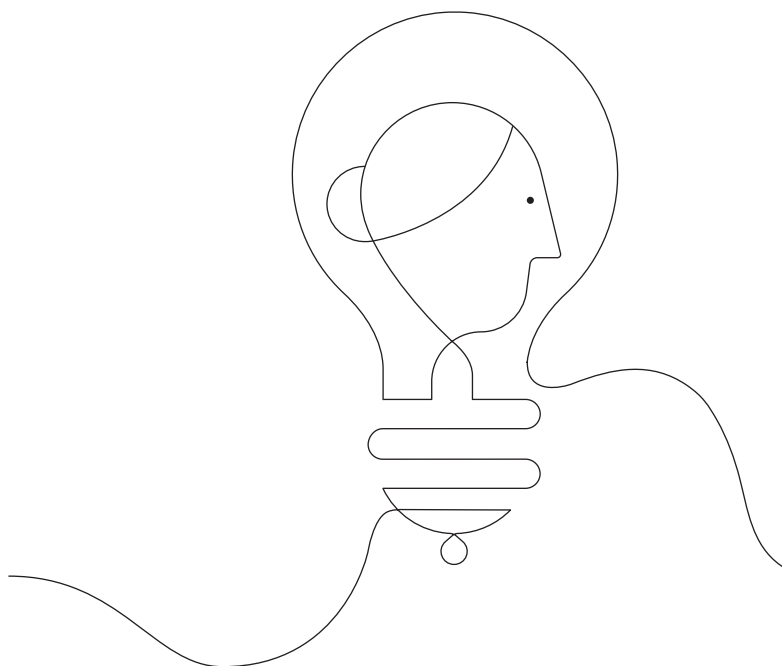
Parmi les avantages liés à la mise en place d'une protection et de dispositions facilitant la prise de congé pour motif familial, citons la réduction de la mortalité infantile et maternelle, l'amélioration de la santé des enfants et un soutien propice à la bonne santé et au bien-être maternels. Pour être efficaces, les politiques relatives aux congés doivent garantir l'accès de tous les parents à une durée de congé adéquate, y compris les parents adoptifs, les parents célibataires et les partenaires de même sexe. Les mesures de rétention appréciées offrent aux employé.e.s des possibilités de développement professionnel.

Le soutien des entreprises aux employé.e.s qui souhaitent prendre des congés instaure une culture qui les incite à utiliser leurs congés parentaux. Une rémunération insuffisante renforce les rôles de genre en décourageant les hommes de prendre des congés et d'assumer les responsabilités familiales ; ce qui laisse les femmes sans autre choix que de quitter le marché du travail. Selon des recherches menées aux États-Unis, certain.e.s employé.e.s ne prennent pas de congés par crainte de perdre leur emploi et de ne pas gagner assez pour payer leurs factures.

L'octroi de congés parentaux aux mères comme aux pères participe à la prise de conscience que les soins sont la responsabilité des deux parents et contribue à une redistribution plus juste des responsabilités à la maison. La note d'orientation intitulée « Attirer et retenir les talents grâce à des politiques inclusives favorables à la conciliation famille-travail » décrit les étapes à suivre pour élaborer et mettre en œuvre des politiques favorables à la conciliation famille-travail au sein de l'entreprise.

### Garantir l'égalité de rémunération au sein de l'entreprise

Le fait que les femmes soient moins bien payées que les hommes, en moyenne, contribue à ce que les femmes quittent le marché du travail, car payer des frais de garde d'enfants serait encore plus coûteux pour la famille. Réduire l'écart de rémunération peut permettre de retenir les femmes salariées. La note d'orientation sur « Comblar les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes » donne aux entreprises des conseils utiles sur les mesures à mettre en œuvre à cette fin.



# UN APERÇU DES POLITIQUES FAVORABLES À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

**Croatie<sup>39</sup>** : Une banque organise une journée familiale qui permet aux parents de montrer aux enfants leur lieu de travail. Cette initiative a été développée en vue de mieux adapter le milieu de travail aux parents qui travaillent. Elle permet par ailleurs à la banque de se positionner comme un employeur qui tient compte des besoins des familles. La banque accorde également des exonérations fiscales aux parents de nouveau-nés et offre un cadeau à l'enfant. Elle finance également des colonies de vacances pendant l'été et organise des activités pour les enfants de ses employé.e.s.

**Union européenne** : L'UE a adopté plusieurs mesures législatives pour aider les parents à concilier vie professionnelle et vie privée. Son Programme pour l'emploi et l'innovation sociale aide à financer les projets pilotes d'employeurs qui développent des modalités de travail innovantes, telles que les congés familiaux et les formules de travail flexibles.<sup>40</sup>

**Allemagne** : Un groupe hospitalier privé familial propose de nombreuses solutions de garde d'enfants à ses employé.e.s.<sup>41</sup> Près des trois quarts de ses employé.e.s sont des femmes et, étant donné le caractère hautement concurrentiel du marché des médecins et infirmières et infirmiers qualifiés, l'hôpital s'est aperçu qu'un grand nombre d'entre elles recherchaient un milieu de travail qui leur permette de concilier travail et vie de famille.<sup>42</sup> Les services offerts par l'hôpital comprennent un centre de garde d'enfants sur place, créé dans le cadre d'un partenariat public-privé avec la municipalité, un service de garderie de dépannage en cas d'urgence, des congés maternité, des congés parentaux et des congés payés, ainsi que des horaires de travail flexibles. L'hôpital a su tirer profit de sa collaboration avec des partenaires et d'une évaluation systématique des besoins réalisée auprès de ses employé.e.s.

**Japon<sup>43</sup>** : Une compagnie d'assurance propose des initiatives favorables à la conciliation famille-travail pour aider les employé.e.s à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Parmi les politiques proposées, citons l'aide pendant la grossesse, après l'accouchement et pour la garde des enfants, les congés pour garde d'enfants, les soins infirmiers de longue durée et la mise à disposition d'une garderie sur le lieu de travail. À leur retour de congé, les employé.e.s participent à un forum qui traite des problématiques liées à cette période de transition et autres préoccupations liées à leur retour au travail. Cela permet aux employé.e.s de trouver le juste équilibre entre travail et responsabilités familiales. En outre, le Japon exige des entreprises qu'elles aident leurs employé.e.s à trouver ce juste équilibre ainsi que des solutions pour faire garder leurs enfants.

**Pays-Bas<sup>44</sup>** : La loi néerlandaise concernant l'accueil des enfants prévoit le financement de services conventionnels de garde d'enfants répondant à toutes ses normes en la matière. Cette loi veille à ce que les frais facturés par les centres de garde conventionnels soient répartis entre les parents, les employeurs et le gouvernement. Le gouvernement impose une taxe pour la garde des enfants à tous les employeurs. Le montant de l'allocation correspond au montant perçu pour chaque enfant.

**Pakistan<sup>45</sup>** : Une entreprise alimentaire, reconnaissant l'importance d'aligner la représentation de genre de son personnel sur celle du marché, a recruté plus de femmes et promeut l'égalité de genre. Elle propose des services de garderie et des modalités de travail flexibles, notamment le télétravail. Elle offre également des aides médicales aux familles. Résultat : le nombre de femmes au sein de la population active a augmenté de 65 %, le taux de retour de congé maternité est de 100 % et le nombre de femmes occupant des postes de direction a augmenté de 117 %.

**États-Unis** : Une entreprise spécialisée dans les vêtements de sport et les équipements de plein air a mis en place des politiques et des avantages sociaux favorables à la conciliation famille-travail, notamment un congé parental payé et une aide à la garde d'enfants. Entre autres politiques inhabituelles, elle autorise la personne pourvoyant principalement de soins à être accompagné par un ou une aidant.e sur son lieu de travail. L'entreprise a également mis en place des programmes permettant aux employé.e.s de prendre un congé parental ou un congé de proche aidant. Grâce à ces programmes, les employé.e.s peuvent également acquérir de nouvelles compétences au sein de l'entreprise.<sup>46</sup> Le taux de rétention du personnel dans cette entreprise a augmenté de 30 % et les économies réalisées de 11 %. En outre, la société bénéficie d'un crédit d'impôt annuel de 150 000 dollars US.<sup>47</sup>

Ce crédit d'impôt est accordé aux employeurs qui fournissent des services de garde d'enfants à leurs employé.e.s. Il existe aussi un crédit général aux entreprises, qui couvre 25 % des dépenses de garde d'enfants admissibles et 10 % des « ressources allouées à la garde des enfants et dépenses d'orientation admissibles ». Le crédit est plafonné à 150 000 dollars US par exercice. Les dépenses de garde d'enfants admissibles comprennent les frais de fonctionnement d'une garderie d'enfants homologuée et les dépenses de garde d'enfants du contribuable.<sup>48</sup>



## NOTES DE FIN DE DOCUMENT

1. Le terme « **non rémunéré** » signifie que la personne effectuant les tâches ne perçoit pas de salaire et que ce travail, du fait qu'il est en marge du cadre de production du Système de comptabilité nationale, n'est pas incorporé dans les calculs du PIB. Le terme « **soins** » signifie que cette activité est utile aux personnes et leur bien-être et englobe à la fois les soins personnels et les activités liées aux soins, telles que la cuisine, le nettoyage et la lessive. Le terme « **services** » signifie que cette activité nécessite des dépenses en temps et en énergie.
2. ONU Femmes, 2019. « Le COVID-19 et l'économie du soin : action immédiate et transformation structurelle en vue d'une relance sensible au genre ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy-fr.pdf?la=fr&vs=1535>
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Organisation internationale du Travail (OIT), 2018. « Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent ». Disponible à l'adresse suivante : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_712833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_712833.pdf)
6. Ibid.
7. ONU-Femmes, 2019 « Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020 ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-fr.pdf?la=en&vs=2759>
8. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2009. « Policy Brief Gender Equality and Poverty Reduction Unpaid Care Work ». Disponible à l'adresse suivante : [www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2013/8/policy-brief---unpaid-care-work?lang=en](http://www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2013/8/policy-brief---unpaid-care-work?lang=en)
9. Courtney Van Houtven, Norma Coe et Meghan Skira, 2013. « The effect of informal care on work and wages », *Journal of Health Economics*, vol. 32, pp. 240-252.
10. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2019. « Policy Brief Gender Equality and Poverty Reduction Unpaid Care Work »
11. ONU-Femmes, 2020. « Unpaid care work: Your daily load and why it matters ». Disponible à l'adresse suivante : [www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2020/5/explainer-unpaid-care-work-your-daily-load-and-why-it-matters](http://www.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2020/5/explainer-unpaid-care-work-your-daily-load-and-why-it-matters)
12. ONU-Femmes, 2019. « Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020 ».
13. Organisation internationale du Travail (OIT), 2018. « Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent ». Disponible à l'adresse suivante : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_633135.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf)
14. ONU-Femmes, 2015. « Égalité des sexes, développement de l'enfance et création d'emplois : Comment bénéficier du « triple dividende » des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/unwomen-policybrief02-generequalitychilddevelopmentandjobcreation-fr.pdf?la=en&vs=335>
15. ONU-Femmes, 2020. « Le COVID-19 et l'économie du soin : action immédiate et transformation structurelle en vue d'une relance sensible au genre ». Disponible à l'adresse suivante : [www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy](http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2020/06/policy-brief-covid-19-and-the-care-economy)
16. Taub Center for Social Policy Studies in Israel, 2020. « The Coronavirus Crisis and Women in the Labour Market: Permanent Damage or a Short-Term Setback with Long-Term Potential ». Disponible à l'adresse suivante : [taubcenter.org.il/wp-content/files\\_mf/corona\\_viruscrisis\\_and\\_its\\_impact\\_on\\_women\\_in\\_the\\_labour\\_market\\_eng.pdf](http://taubcenter.org.il/wp-content/files_mf/corona_viruscrisis_and_its_impact_on_women_in_the_labour_market_eng.pdf)
17. Ibid.
18. ONU-Femmes, 2020. « Unpaid care work: Your daily load and why it matters ».
19. Cette section est basée sur le rapport de la Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/329b8a9f-01df-45fd-a919-1f4414dfeaf0/IC+Exec+Summary+FRENCH+translation.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mzF3m3>
20. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), 2009. « Unpaid Care Work Policy Brief. » Disponible à l'adresse suivante : [www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2013/8/policy-brief---unpaid-care-work?lang=en](http://www.empowerwomen.org/en/resources/documents/2013/8/policy-brief---unpaid-care-work?lang=en)
21. Fonds des Nations Unies pour l'enfance, 2017. « Les premiers moments comptent pour chaque enfant ». Disponible à l'adresse suivante : [www.unicef.org/publications/index\\_100862.html](http://www.unicef.org/publications/index_100862.html)
22. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
23. Ibid.
24. Cette section est basée sur le rapport de la Société financière internationale (IFC), 2017. « Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants ». Disponible à l'adresse suivante : [www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report\\_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9pV](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cd79e230-3ee2-46ae-adc5-e54d3d649f31/01817+WB+Childcare+Report_FinalWeb3.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IXu9pV)
25. Société financière internationale (IFC). « Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants ».
26. David G. Allen, 2008. « Retaining Talent: A Guide to Analyzing and Managing Employee Turnover », Effective Practice Series (Arlington, VA: Society for Human Resource Management). Disponible à l'adresse suivante : [www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Retaining-Talent.pdf](http://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/Documents/Retaining-Talent.pdf) (consulté le 16 octobre 2020).
27. Société financière internationale (IFC), 2017. « Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants ».
28. Ipsos MORI, 2002. « Cost a Key Barrier to Childcare Help for Workers ». Disponible à l'adresse suivante : [www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/cost-key-barrier-childcare-help-workers](http://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/cost-key-barrier-childcare-help-workers)
29. Société financière internationale (IFC), 2017. « Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants ». Les autres pays inclus dans cette étude sont l'Allemagne, le Brésil, la Chine, les États-Unis, le Japon, le Mexique et le Royaume-Uni.
30. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
31. Ibid.
32. Société financière internationale (IFC), 2020. « Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers ». Disponible à l'adresse suivante : [www.ifc.org/wps/wcm/connect/2e12d33a-ce55-46b2-aae5-ee8304a6506a/202004-Childcare-COVID-19-Guide-for-Employers+B.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ncQxRT9](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/2e12d33a-ce55-46b2-aae5-ee8304a6506a/202004-Childcare-COVID-19-Guide-for-Employers+B.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ncQxRT9)
33. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
34. Société financière internationale (IFC), 2020. « Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers ».
35. Ibid.
36. Ibid.
37. Ibid.
38. Ibid.
39. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
40. Commission européenne, 2017. *Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent*. Disponible à l'adresse suivante : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM:2017:252:FIN>
41. Société financière internationale (IFC), 2017. « Relever le défi de la garde d'enfants : arguments économiques en faveur d'aides de l'employeur pour la garde d'enfants ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/329b8a9f-01df-45fd-a919-1f4414dfeaf0/IC+Exec+Summary+FRENCH+translation.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mzF3m3>
42. Bundesärztekammer, 2016. « Ärzttestatistik 2015: Medizinischer Versorgungsbedarf Steigt Schneller als die Zahl der Ärzte » [Statistiques : La demande de soins médicaux augmente plus vite que le nombre de médecins] Chambre fédérale des médecins. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.bundesaeztekammer.de/ueber-uns/aerzttestatistik/aerzttestatistik-2015>
43. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
44. Gouvernement des Pays-Bas, 2011. « Accueil des enfants et allocation pour la garde des enfants. Loi néerlandaise sur l'accueil des enfants et allocation pour la garde des enfants ». Disponible à l'adresse suivante : <https://www.government.nl/documents/feuillets/2011/10/13/fact-sheet-childcare-and-childcare-allowance>
45. Société financière internationale (IFC), 2018. « Retaining Top Talent Through Family Friendly Policies. Case study ». Disponible à l'adresse suivante : [www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c7d3e30-2934-4efb-840f-b418e5c221ab/NEW+08918+IFC+Pakistan+National+Foods\\_FinalWeb.pdf?MOD=AJPERES&CVID=muKQwv](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0c7d3e30-2934-4efb-840f-b418e5c221ab/NEW+08918+IFC+Pakistan+National+Foods_FinalWeb.pdf?MOD=AJPERES&CVID=muKQwv)
46. Société financière internationale (IFC), 2019. « Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare ».
47. Rose Marcario, 2016. « Why Should Employers Care About Families? » Disponible à l'adresse suivante : <https://www.patagonia.com/stories/why-should-employers-care-about-families/story-30845.html>
48. Paul Bonner, 2016. « Tax help for working parents » *Journal of Accountancy*. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2016/nov/child-care-tax-credits.html>

Le projet intitulé : « **Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail** » (programme **WE EMPOWER-G7**) est financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ce Programme (2018-2020) sera déployé dans le cadre de dialogues entre parties prenantes dans l'UE, au Canada, au Japon et aux États-Unis afin d'échanger des connaissances, des expériences, des bonnes pratiques et des enseignements dans un monde du travail en évolution. Dans le cadre des WEPs, WE EMPOWER s'efforce de donner aux entreprises les moyens d'aller au-delà des engagements pris en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en renforçant la mise en œuvre desdits principes, la collecte de données et l'établissement de rapports sur les WEPs.



#### **REMERCIEMENTS :**

Cette note d'orientation a été préparée par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) dans le cadre du programme WE EMPOWER-G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement avec l'Organisation internationale du Travail (OIT). La note a été dirigée par Diana Rañola avec des contributions substantielles d'Anna Fälth, Diana Rusu, Elysha Enos, Meral Guzel, Nancy Mitchell, Stephanie Dei, Stephenie Foster d'ONU Femmes ; et Rudaba Nasir de l'IFC.

#### **CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ :**

Cette note d'orientation a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité des auteur(e)s et ne reflète pas nécessairement les vues de l'Union européenne, des Nations Unies et de leurs États membres.

**Édition :** Proseworks

**Design graphique/éditorial :** Oliver Gantner

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 [weps.org](http://weps.org)  
 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)  
 [empowerwomen.org](http://empowerwomen.org)  
 [@Empower\\_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Principe 1



Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise.

Principe 2



Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail - respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.

Principe 3



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.

Principe 4



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.

Principe 5



Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing.

Principe 6



Promouvoir l'égalité grâce à des activités communautaires et de plaidoyer.

Principe 7



Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Financé par :

Produit par :

À l'appui de :



European Union

 **weempower**



International  
Labour  
Organization



Funded by the European Union



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office