



unicef 

pour chaque enfant



Politiques favorables à la vie de famille

Repenser le lieu de travail de demain

Note d'orientation

Pour que les sociétés et les économies prospèrent, les pays et les entreprises doivent aider les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales et parentales, en mettant en place des politiques favorables à la vie de famille qui les aideront à porter et à élever leurs enfants, de la grossesse à l'entrée à l'école. Les politiques favorables à la vie de famille sont des politiques visant à aider les employés à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et à en tirer le meilleur parti. Ces politiques fournissent généralement trois types de ressources essentielles aux parents et aux personnes qui ont la charge d'enfants en bas âge : du temps, des ressources et des services. L'investissement conjoint des familles, des entreprises et de l'État dans cette étape essentielle de la vie humaine jette les bases de la réussite scolaire des enfants, de la réussite professionnelle des adultes, de la capacité des enfants et des familles à sortir de la pauvreté, et d'une vie en pleine santé.

En 2018, 75 % des hommes et 48 % des femmes avaient un emploi ou étaient en recherche d'emploi. Beaucoup plus de femmes travaillent dans le secteur informel non enregistré, que ce soit dans les domaines du commerce, du ramassage des déchets, du colportage ou d'activités non rémunérées de soins à domicile. Cette activité professionnelle les maintient

occupées, que ce soit chez elles ou à l'extérieur. Pour la majorité des parents à travers le monde – tant les pères que les mères –, le bien-être de leur famille est étroitement lié aux politiques d'emploi, qui couvrent à la fois le secteur formel et informel et les conditions de travail. Cette influence est particulièrement marquée chez les travailleurs en situation de vulnérabilité ou appartenant à des familles à faible revenu, dont les enfants risquent davantage d'être privés de leurs droits fondamentaux et de ne pas avoir accès à des services essentiels. L'apport de meilleurs soins aux jeunes enfants, appuyé par des conditions de travail favorables, ne bénéficie pas seulement aux enfants et à leur famille, mais comporte également des avantages pour les entreprises, comme le montrent plusieurs indicateurs relatifs à la productivité des employés, aux recettes, à l'égalité des genres, à la croissance de l'entreprise, à l'image de marque, au recrutement et à la rétention des talents, ainsi qu'à la santé, à l'implication et au moral des employés. Ces politiques jouent également un rôle important pour favoriser une croissance sociale et économique équitable dans les pays.

Pourtant, la plupart des parents dans le monde ne bénéficient pas de politiques favorables à la vie de famille, telles que des congés parentaux rémunérés, des pauses pour allaiter, des



QUATRE TRANSFORMATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Du congé de maternité au congé parental

De la prévalence des infrastructures à celle des personnes

D'une approche individuelle à une approche de coresponsabilité

De la réduction du stress parental à l'amélioration du bien-être familial

QUATRE ENSEMBLES DE POLITIQUES

1. Congé parental rémunéré pour s'occuper d'enfants en bas âge

2. Soutenir l'allaitement

3. Services de garde abordables, accessibles et de qualité

4. Allocations pour enfant à charge

services de garde d'enfant de qualité ou des allocations pour enfant à charge.

De nombreux enfants dans les pays à revenu faible et intermédiaire ne reçoivent pas de soins adaptés de la part des adultes et ne bénéficient pas d'une nutrition adéquate. Pour remédier à cette situation, pour la première fois, des organismes des Nations Unies, des gouvernements, le secteur privé et la société civile ont décidé d'unir leurs forces pour mettre en place des politiques favorables à la vie de famille au travail. Tous ces acteurs ont un rôle important à jouer et obtiendront davantage de résultats en travaillant ensemble plutôt qu'en menant une action isolée. Les gouvernements sont responsables d'élaborer des politiques axées sur les intérêts de leurs citoyens et de leur économie. Le secteur privé se charge ensuite de mettre en œuvre ces politiques sur le lieu de travail et d'innover et de jouer un rôle de chef de file lorsqu'il y trouve des avantages pour ses activités. Un grand nombre de gouvernements et d'entreprises ont déjà adopté des politiques et des procédures favorables à la vie de famille, comme en témoigne l'instauration du congé de maternité et, de plus en plus, du congé de paternité. Cependant, les changements instaurés ne sont pas assez rapides ou substantiels pour permettre aux travailleurs de parvenir à l'équilibre recherché entre vie professionnelle et vie familiale. La crise mondiale des services de garde d'enfant et les données probantes sur les bienfaits des politiques favorables à la vie de famille appellent à mener une action conjointe et immédiate, à renforcer les investissements, et à adopter et à appliquer ces politiques de

manière universelle.

La présente note d'orientation s'appuie sur des éléments de preuve substantiels concernant les bienfaits sanitaires, éducatifs et économiques des politiques favorables à la vie de famille afin de recommander quatre transformations sur le lieu de travail :

- Transformer le congé « de maternité » en congé « parental » : Pour que les enfants en bas âge se développent bien, toutes les personnes qui s'occupent d'eux ont besoin de temps et de soutien.
- Transformer la prévalence des infrastructures en prévalence des personnes : Ces politiques ne doivent pas seulement introduire des changements au niveau des infrastructures, tels que la mise en place de conditions de travail plus sûres et de salles réservées à l'allaitement, mais elles doivent adopter une approche renforcée d'investissement dans les familles de manière à ce que les parents puissent consacrer du temps à leurs enfants en bas âge et les soutenir.
- Transformer l'approche « individuelle » en approche de « coresponsabilité » : Il est essentiel de ne plus considérer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale comme une affaire personnelle, mais comme une responsabilité partagée des gouvernements, des employeurs du secteur privé et des familles.
- Transformer l'objectif de « réduire le stress parental » en objectif d'« améliorer le bien-être familial » : Il a été démontré que les structures sociales et l'environnement professionnel influencent sur le stress associé à la parentalité. Les politiques

DE TRAVAIL

sonnes

responsabilité

du

nts en bas âge

qualité



Les politiques favorables à la vie de famille peuvent contribuer à réduire le stress parental et à promouvoir le bien-être des parents, ce qui a des effets positifs sur les activités des entreprises, sur le bonheur des familles et sur la santé des enfants.

favorables à la vie de famille peuvent contribuer à réduire le stress parental et à promouvoir le bien-être des parents, ce qui a des effets positifs sur les activités des entreprises, sur le bonheur des familles et sur la santé des enfants.

Les recommandations formulées dans la présente note d'orientation sont étayées par les informations contenues dans six rapports analytiques. Ces recommandations portent sur quatre domaines politiques efficaces pour soutenir les parents de la grossesse à la scolarité formelle de l'enfant. De telles politiques contribuent à répondre aux besoins des parents et des familles en leur donnant le temps, les ressources et les services dont ils ont besoin pour s'occuper de leurs enfants en bas âge, tout en leur permettant de satisfaire à leurs obligations professionnelles, de conserver leur emploi et d'améliorer ou de renforcer leurs compétences et leur productivité. Cette note d'orientation souligne également les efforts que les gouvernements, les employeurs et la société civile peuvent déployer conjointement pour défendre et mettre en œuvre des politiques favorables à la vie de famille qui auront des retombées positives sur le développement humain et économique.

Ces quatre ensembles de politiques sont les suivants :

1. Octroyer un congé rémunéré suffisant à tous les parents et représentants légaux, tant dans les économies formelle qu'informelle, afin de leur permettre de répondre aux besoins des enfants en bas âge dont ils ont la charge. Cela inclut les congés rémunérés de maternité, de paternité et parental ainsi

que le congé pour s'occuper de jeunes enfants malades.

2. Soutenir la capacité des mères à allaiter leur enfant exclusivement au sein pendant six mois, conformément aux normes reconnues dans le monde entier, et à continuer d'allaiter aussi longtemps qu'elles le souhaitent.

3. Garantir que tous les enfants ont accès à des services de garde et à une éducation préscolaire abordables et de qualité.

4. Fournir des allocations pour enfant à charge et des salaires appropriés afin d'aider les familles à subvenir aux besoins des enfants en bas âge.

En conclusion, pour être efficaces, les politiques favorables à la vie de famille doivent être conçues comme un ensemble équilibré et complet de politiques axées sur le temps, sur les ressources et sur les services afin d'offrir aux familles un ensemble de mesures adaptées. Ces politiques doivent prendre en considération un éventail de schémas familiaux et de situations d'emploi non conventionnelles ainsi que l'ensemble des rôles endossés par les femmes au travail et à la maison. La participation de quatre acteurs clés, à savoir l'État, les entreprises, les familles et la société civile, dont les organisations internationales, les syndicats, les organisations communautaires, le secteur à but non lucratif et les réseaux informels, est nécessaire pour faire avancer de telles politiques. Ces quatre acteurs peuvent même unir leurs forces afin de former une approche intégrée des politiques favorables à la vie de famille. Mettre en place de telles politiques n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi ce qu'il y a de plus intelligent et de plus équitable à faire.

1. Congé parental rémunéré pour prendre soin d'enfants en bas âge

Politique favorable à la vie de famille no 1 : Congé parental rémunéré pour prendre soin d'enfants en bas âge

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de congés rémunérés sans risque de perte d'emploi octroyés aux femmes et aux hommes en activité. Ces congés commencent généralement juste avant la naissance (ou l'adoption dans certains pays). Ils sont habituellement connus sous les noms de « congé de maternité rémunéré », « congé de paternité rémunéré » et « congé parental ».

Quelle est la situation actuelle ?

En 2014, selon les estimations de l'Organisation internationale du Travail, 830 millions de travailleuses dans le monde n'étaient pas correctement couvertes par une protection de la maternité, dont un congé de maternité. Par ailleurs, selon une nouvelle analyse de l'UNICEF, près des deux tiers des enfants de moins de 1 an dans le monde, soit près de 90 millions d'enfants, vivent dans un pays dans lequel leur père n'est pas autorisé par la loi à avoir un seul jour de congé de paternité rémunéré.

Importance pour la santé et le développement des enfants et des parents

Les congés parentaux rémunérés donnent aux parents le temps nécessaire pour créer un lien avec leurs enfants en bas âge, qu'il s'agisse de leurs enfants biologiques ou non, et de répondre à leurs besoins essentiels en matière de santé, de nutrition et de développement.

- Les taux de mortalité infantile diminuent de près de 3 % dans les pays à revenu élevé, même si ces taux sont déjà faibles dans plusieurs de ces pays. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, il a été constaté que le fait d'allonger le congé de maternité rémunéré d'un mois faisait baisser les taux de mortalité infantile de 13 %.
- Les femmes sont bien plus susceptibles de commencer à allaiter leur enfant dès sa naissance, de continuer à l'allaiter exclusivement au sein pendant les six premiers mois de sa vie et de poursuivre cette pratique plus longtemps. Le fait d'allonger d'un mois le congé parental rémunéré des mères augmente de plus de deux mois la durée de l'allaitement.
- Les nourrissons risquent considérablement moins de souffrir de diarrhée sanglante et sont considérablement plus susceptibles de recevoir les vaccins préconisés. L'allongement d'un mois de la durée du congé de maternité rémunéré fait baisser les diarrhées sanglantes de 35 %.
- Le fait de donner aux parents la possibilité de créer un lien avec leur nourrisson à cette étape décisive de sa vie permet la fourniture de soins préventifs essentiels et le bon développement de l'enfant à toutes les étapes de sa vie. Favoriser les échanges entre les parents et l'enfant dès les premiers moments influe sur le bon développement de l'enfant, de l'enfance à l'âge adulte.
- Les pères qui prennent un congé de paternité s'impliquent davantage dans les soins des jeunes enfants, partagent plus équitablement les tâches ménagères et peuvent aider les mères à allaiter – autant de facteurs qui contribuent à réduire les dépressions post-partum.

L'ensemble de ces mesures favorisent le bon développement de l'enfant, le bien-être des parents, une plus grande égalité des genres dans la prise de décisions au sein du foyer, une meilleure égalité des genres au travail et de meilleures possibilités économiques à long terme pour les femmes et les familles.

Importance pour le revenu familial, l'autonomisation des femmes, les entreprises et la croissance économique

Les congés parentaux rémunérés ont des avantages considérables et cumulatifs pour les familles, pour les entreprises et pour les pays.

- Les familles ne subissent pas de perte de revenus à une période critique où les besoins de la famille augmentent lors de la naissance ou de l'adoption de leur enfant. Les congés parentaux rémunérés ont des effets positifs à court terme et à long terme sur les revenus familiaux. Dans les pays à revenu élevé, chaque semaine supplémentaire de congé parental rémunéré fait baisser de 4,2 % la probabilité que les mères célibataires vivent dans la pauvreté.
- Les femmes ont davantage de possibilités d'ascension professionnelle, ce qui a des retombées positives sur elles, sur leur employeur et sur les revenus des femmes et de leur famille. Les congés de maternité rémunérés peuvent avoir une incidence positive sur le salaire des femmes pendant un à cinq ans après la naissance de leur enfant.
- Une participation accrue au marché du travail contribue à faire baisser les taux de rotation de la main-d'œuvre chez les nouveaux parents, ce qui constitue un avantage pour les entreprises, qui subissent moins de coûts de rotation, de recrutement et de formation, et qui continuent de bénéficier de la productivité plus élevée des employés expérimentés.
- La participation égale des femmes au marché du travail pourrait injecter 12 000 milliards de dollars E.-U. dans l'économie mondiale d'ici à 2025. Dans les pays qui ont déjà mis en place de telles politiques au cours des dernières décennies, l'augmentation de l'emploi des femmes a stimulé la croissance du produit intérieur brut par habitant de 10 % à 20 %.
- De manière générale, l'accès à un congé est associé à des taux d'emploi et à des revenus plus élevés pour les femmes. Par exemple, des données récentes provenant des États-Unis indiquent que l'octroi d'un congé a permis d'augmenter les salaires des mères de 10 % à 17 % ainsi que le nombre d'heures et de semaines travaillées. Le congé rémunéré favorise le maintien dans l'emploi et l'augmentation de la participation au marché du travail, ce qui permet de réduire la dépendance des familles aux aides publiques. Les données indiquent que les femmes qui ne bénéficient pas d'un congé rémunéré sont moins susceptibles de reprendre le travail, ce qui engendre des coûts de recrutement et de formation plus élevés pour les employeurs.

Importance des congés rémunérés pour enfant malade

Il est impératif que les parents s'occupent de leur enfant en bas âge lorsque celui-ci tombe malade. Les services de garde d'enfant ne sont pas conçus pour prendre en charge les enfants malades. Ils n'ont ni le personnel nécessaire pour le faire ni la capacité de prévenir la propagation des maladies infectieuses courantes. Il est donc essentiel que les parents bénéficient d'un congé rémunéré pour s'occuper de leur enfant malade. À l'échelle mondiale, 119 pays ont pris des dispositions visant à garantir l'octroi d'un congé pour enfant malade. Ces dispositions jouent un rôle important dans la garde des enfants malades : les parents s'inquiètent moins pour leur enfant et pour leur



2. Soutenir l'allaitement

travail, et sont rassurés à l'idée de pouvoir s'occuper de leur enfant malade sans avoir à craindre de perdre leur emploi.

Recommandations pour les gouvernements et les entreprises

1) Les gouvernements doivent élaborer et mettre en œuvre une politique nationale de congé parental rémunéré garantissant l'octroi d'un congé rémunéré aux deux parents et en contrôler l'application. Les gouvernements et les entreprises doivent garantir que les congés parentaux rémunérés sont bien appliqués et doivent promouvoir le congé de paternité comme étant tout aussi important que le congé de maternité rémunéré. Ils doivent fournir des garanties de congé de paternité rémunéré en sus du congé de maternité et doivent assurer la protection de l'emploi et encourager les hommes à prendre un congé parental.

2) Les gouvernements et les entreprises doivent garantir au moins 18 semaines de congé de maternité rémunéré et au moins six mois de congé de maternité, de paternité et de congé parental rémunéré après la naissance de l'enfant. Le congé parental rémunéré doit durer suffisamment longtemps pour que les parents puissent s'occuper de leur enfant jusqu'à ce que des services de garde d'enfant abordables et de qualité soient disponibles. Les gouvernements et les entreprises doivent s'efforcer de fournir aux parents un congé combiné d'une durée minimum de neuf mois après la naissance de l'enfant.

3) Les entreprises et les gouvernements doivent travailler conjointement à la création de mécanismes visant à garantir la disponibilité d'un congé parental rémunéré pour les femmes dans les économies formelle comme informelle. Ce congé doit être prévu dans le cadre de l'assurance sociale ou d'un autre système mis en place pour toutes les femmes, indépendamment du fait qu'elles aient ou non un employeur dans le secteur formel. Les gouvernements et les entreprises doivent garantir que la rémunération prévue au titre de ce congé est suffisante pour permettre aux parents de subvenir aux besoins de leur famille.

4) Les gouvernements et les entreprises doivent interdire toute discrimination liée à la grossesse, au statut marital ou familial et aux congés pour responsabilités familiales. Ils doivent appliquer efficacement ces mesures de protection et sensibiliser ensemble la direction et le personnel à l'importance des congés parentaux et des congés pour enfant malade pour la rétention du personnel et la productivité.

5) Les gouvernements et les entreprises doivent fournir aux parents des congés rémunérés pour enfant malade et mettre en place des congés spécifiques pour leur permettre de répondre aux besoins de leur enfant en matière de santé. Les entreprises doivent soutenir les efforts déployés en faveur des congés parentaux, générer des données probantes sur leurs avantages et sensibiliser leurs entreprises partenaires, leurs employés, leurs consommateurs et le grand public.

Politique favorable à la vie de famille no 2 : Soutenir l'allaitement

De quoi s'agit-il ?

Les pauses rémunérées pour l'allaitement et la lactation durant les heures de travail permettent aux femmes d'allaiter et de tirer leur lait au travail et leur fournissent un environnement favorable à

l'allaitement au sein (notamment des installations adéquates). Elles peuvent ainsi continuer d'allaiter exclusivement ou partiellement leur enfant au sein, même après leur retour au travail.

Quelle est la situation actuelle ?

Seuls 40 % des enfants de moins de 6 mois sont exclusivement nourris au sein, conformément aux recommandations – un chiffre bien inférieur à l'objectif à atteindre d'ici à 2030, qui s'élève à 70 %. Le lieu de travail constitue un obstacle important à la poursuite de l'allaitement pour les familles qui souhaitent allaiter. La plupart des pays recommandent que les employeurs prévoient un espace et des pauses rémunérées pour l'allaitement au cours de la journée de travail. Cependant, 16 % des pays n'ont toujours pas émis d'obligation légale à cet égard.

Importance pour la santé et le développement des enfants et des parents

- L'allaitement au sein a des bienfaits remarquables sur la santé des nourrissons, des enfants et des mères. Des données solides indiquent que l'allaitement contribue à faire baisser les taux de maladies infantiles aiguës et de maladies chroniques chez les enfants et améliore leurs résultats cognitifs et éducatifs. Si l'allaitement était pratiqué aux niveaux recommandés, plus de 820 000 vies d'enfants de moins de 5 ans pourraient être sauvées.

- L'allaitement a également des bienfaits considérables sur la santé maternelle. Il fait notamment baisser les taux de dépression postnatale, améliore la santé physique et diminue le risque de développer un cancer du sein au cours de la vie. Si l'allaitement était pratiqué aux niveaux recommandés, plus de 20 000 cas de cancer du sein pourraient être évités.

- L'allaitement a des bienfaits plus marqués dans les pays à faible revenu, mais reste important dans tous les contextes, car il favorise la protection immunitaire, contribue à la santé du métabolisme et établit une sécurité psychologique dès le plus jeune âge.

Face à ces bienfaits qui ont le pouvoir de sauver et de transformer des vies, l'Organisation mondiale de la Santé, l'UNICEF et d'autres organismes recommandent que les mères commencent à allaiter leur enfant dans l'heure suivant sa naissance, qu'elles nourrissent leur bébé exclusivement au sein durant les six premiers mois de sa vie, et qu'elles continuent de le nourrir au sein en complément d'autres aliments à partir de 6 mois.

Importance pour l'autonomisation des femmes, pour les entreprises et pour l'économie

- La fourniture d'un congé de maternité rémunéré augmente la probabilité que les femmes commencent à allaiter tôt leur bébé et favorise considérablement la poursuite de l'allaitement exclusif. Les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité de six mois ou plus sont au minimum 30 % plus susceptibles de continuer d'allaiter leur bébé au moins durant les six premiers mois de sa vie.

- Le fait de fournir aux femmes un espace confortable pour allaiter leur enfant lorsque celui-ci se trouve à proximité ou, lorsqu'elles n'en ont pas la possibilité, de leur octroyer une pause et de prévoir des espaces adaptés pour tirer leur lait et le conserver entraîne un retour sur investissement trois fois supérieur à la mise initiale grâce aux économies réalisées en limitant la rotation du personnel, en retenant les employés et en limitant le nombre d'absences pour enfant



3. Des services de garde d'enfant abordables, accessibles et de qualité

malade.

• Des pratiques d'allaitement optimales entraînent des avantages sociétaux, car elles permettent de réduire les coûts de santé de 300 milliards de dollars E.-U. et de réaliser un retour sur investissement estimé à 35 dollars E.-U. pour chaque dollar E.-U. investi.

Recommandations pour les gouvernements et les entreprises

1) Les gouvernements et les entreprises doivent fournir au moins 18 semaines de congé de maternité rémunéré et au moins six mois de congé de maternité, de congé de paternité et de congé parental rémunéré après la naissance de l'enfant. Conformément aux orientations nationales et mondiales, les entreprises doivent garantir un congé de maternité rémunéré et des pauses d'allaitement rémunérées au travail afin d'aider les mères à allaiter pendant la durée de leur choix.

2) Les gouvernements doivent adopter et faire appliquer des lois garantissant l'octroi de pauses pour allaiter.

3) Les employeurs doivent fournir aux femmes un espace sûr, propre, hygiénique et culturellement adapté pour allaiter et/ou tirer leur lait ainsi qu'un espace réfrigéré dans lequel stocker leur lait.

4) Les entreprises et les gouvernements doivent interdire la discrimination liée à la grossesse, à l'allaitement ou à la situation familiale sur le lieu de travail. Les entreprises doivent mettre en place des mesures visant à contrôler l'absence de discrimination.

5) Les dirigeants d'entreprises et leur réseau doivent s'allier aux gouvernements et à la société civile afin de sensibiliser le public aux bienfaits de l'allaitement et des politiques favorables à la vie de famille sur la santé et le développement des enfants.

6) Les employeurs doivent sensibiliser leurs équipes dirigeantes au fait que les pauses pour l'allaitement permettent de retenir les employés, de faire baisser les coûts de rotation du personnel, sont bénéfiques pour l'enfant et la mère et font baisser les taux d'absences pour enfant malade. Les entreprises doivent promouvoir l'adoption d'une politique gouvernementale plus solide visant à soutenir l'allaitement sur le lieu de travail.

Politique favorable à la vie de famille no 3 : Des services de garde d'enfant abordables, accessibles et de qualité

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de fournir un accès universel à des services de garde d'enfant abordables et de qualité à partir de la fin du congé parental jusqu'à l'entrée de l'enfant en première année d'école. Cela comprend la disponibilité de programmes préscolaires et de services de garde d'enfant durant les heures précédant et suivant ces programmes.

Quelle est la situation actuelle ?

Si de nombreux pays européens ont mis en place un système quasi universel de garderie, on ne peut pas en dire autant des pays à revenu faible et intermédiaire (ni de certains pays à revenu élevé). Dans les pays du Sud, 40 % des pays étudiés n'avaient pas instauré un droit légal à des services de garde d'enfant mis en place par l'État ou par les employeurs.

Importance pour la santé et le développement des enfants et des parents

• Les enfants bénéficiaires de services de garderie de qualité et bienveillants sont en meilleure santé, apprennent mieux, font des études plus longues et ont de meilleurs revenus une fois adultes.

• Des services de garde d'enfant abordables et de qualité permettent aux parents en activité de s'acquitter de leurs obligations professionnelles, de poursuivre leurs aspirations professionnelles et d'être productifs au travail tout en étant de bons parents à la maison.

Importance pour l'autonomisation des femmes, les entreprises et l'économie

• Des services de garde d'enfant et la mise en place d'horaires flexibles pour les parents d'enfants en bas âge ont des effets positifs sur le stress parental, l'absentéisme et la rotation du personnel et augmentent la satisfaction professionnelle et l'implication du personnel.

• Des services de garde d'enfant abordables et de qualité font augmenter la participation des femmes au marché du travail.

• Des services de garde d'enfant abordables et de qualité profitent à l'économie. Selon les estimations, l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail entraînerait une hausse du produit intérieur brut de 12 % d'ici à 2030 dans les pays de l'Organisation de développement et de coopération économiques, par exemple.

• Selon les estimations, l'amélioration du développement de la petite enfance, notamment au travers de services de garde d'enfant abordables et de qualité, permettrait à la société de réaliser un retour sur investissement de 7 %, qui pourrait même être bien supérieur dans de nombreux pays.

Recommandations pour les gouvernements et les entreprises

1) Les gouvernements doivent mettre en œuvre et développer des politiques et des plans nationaux intersectoriels de développement de la petite enfance en collaboration avec les entreprises et la société civile, afin de répondre aux besoins des familles qui travaillent dans le secteur formel comme dans le secteur informel.

2) Les gouvernements doivent garantir l'accès universel à des services de garde d'enfant abordables et de qualité à partir de la fin du congé parental jusqu'à l'entrée de l'enfant en première année d'école. Cela comprend la disponibilité de services de garderie durant les heures précédant et suivant les programmes préscolaires. Les gouvernements, avec le soutien des acteurs du secteur privé et des donateurs, doivent débloquer des fonds publics et subventionner la fourniture de services de garde d'enfant à domicile, dans des centres ou dans des installations communautaires. Les efforts déployés doivent veiller à l'inclusion de tous les enfants et former les employés des garderies à prendre en charge les enfants handicapés.

3) Les entreprises doivent s'appuyer sur les politiques gouvernementales et évaluer, en collaboration avec les représentants du personnel et les syndicats, les besoins de leurs employés en matière de garde d'enfant, investir dans des solutions visant à répondre à ces besoins et, le cas échéant, contribuer à répondre aux besoins restants de la communauté environnante.

4) Les employeurs et les syndicats doivent conjuguer leurs efforts afin d'instaurer des conditions de travail sûres pour les femmes enceintes



4. Allocations pour enfant à charge

et leur enfant, de limiter le travail par roulement et les longues heures de travail imprévisibles pour les parents d'enfants en bas âge et d'introduire des modalités d'organisation du travail plus souples visant à permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants.

5) Les gouvernements doivent affecter des fonds publics et rechercher le soutien du secteur privé et de donateurs afin de renforcer les capacités et la stabilité du personnel des garderies.

Politique favorable à la famille no4 : Allocations pour enfant à charge

De quoi s'agit-il ?

Les allocations pour enfant à charge sont des transferts réguliers en espèces réalisés au profit d'une personne donnée vivant dans une juridiction définie. Ces allocations doivent s'inscrire dans un système de protection sociale pour les enfants en bas âge qui inclut l'accès à des services sociaux de qualité.

Quelle est la situation actuelle ?

Selon une analyse récente, près de 35 % des foyers à travers le monde perçoivent des allocations pour enfant à charge ou des allocations familiales. Si ce chiffre atteint 88 % en Europe et en Asie centrale, il chute à 28 % en Asie et dans le Pacifique, et à 16 % en Afrique. Cela signifie que la majorité des enfants issus des foyers les plus démunis dans les pays les plus pauvres n'ont toujours pas accès à des subventions en espèces qui soutiennent leur développement.

Il convient d'envisager de mettre en place un revenu ou un salaire minimum approprié dans le cadre d'une initiative politique complémentaire visant à soutenir les parents en activité et leur famille. Une telle mesure s'est avérée bénéfique pour sortir des familles de la pauvreté et doit faire partie intégrante des politiques favorables à la vie de famille.

Importance pour la santé et le développement des enfants et des parents

- Il a été démontré dans de nombreuses régions du monde que les allocations pour enfant à charge amélioreraient, entre autres, les soins durant la grossesse, la vaccination des enfants et la sécurité alimentaire.
- Les allocations pour enfant à charge favorisent par ailleurs l'assiduité scolaire, au niveau des taux de scolarisation des filles et de passage du primaire au secondaire, par exemple.
- Les familles qui perçoivent des allocations pour enfant à charge dans le cadre d'un système de protection sociale plus vaste investissent et ont accès à des marchés du travail qui les aident à échapper au dénuement. Ces initiatives augmentent la sécurité alimentaire des familles qui ont de jeunes enfants à charge, ce qui a des effets positifs par la suite sur leur santé, leur bien-être et leur éducation.

Importance pour l'autonomisation des femmes, les entreprises et l'économie

- 250 millions d'enfants de moins de 5 ans vivant dans des pays à revenu faible et intermédiaire risquent de ne pas atteindre leur

potentiel de développement en raison de l'extrême pauvreté et d'un retard de croissance.

- Selon une étude réalisée par la Banque mondiale dans plusieurs pays, les adultes qui ont souffert de malnutrition durant la petite enfance perdent 12 % de revenus potentiels en raison d'une plus faible productivité au travail.
- Des programmes de protection sociale, qui reposent souvent en grande partie sur les allocations pour enfant à charge, peuvent également améliorer la résilience macroéconomique, en particulier lorsque les foyers font face à des catastrophes naturelles et à d'autres événements imprévus.
- La majorité des femmes en activité, en particulier dans les pays du Sud (61 % à l'échelle mondiale, 87 % en Afrique et 88 % en Inde), n'ont pas accès à des interventions de protection de la maternité, ce qui compromet considérablement leur capacité à contribuer à la réalisation des objectifs en matière de développement de la petite enfance.

Recommandations pour les gouvernements

- 1) Les gouvernements doivent adopter des politiques visant à élargir rapidement la couverture des allocations en espèces au profit de tous les enfants, à commencer par les plus jeunes, jusqu'à la réalisation d'une couverture universelle.
- 2) Les gouvernements doivent réaliser une analyse visant à déterminer les paramètres optimaux pour une mise en œuvre efficace, notamment en ce qui concerne le montant à verser pour chaque enfant ainsi que les modalités et les moyens de paiement.
- 3) Les gouvernements doivent obtenir le soutien des entreprises afin de veiller à la suppression des obstacles en matière d'accès, de sorte que tous les enfants, en particulier les plus vulnérables, puissent recevoir des allocations. Les enfants les plus vulnérables sont souvent les enfants vivant en zone rurale, les enfants malades ou marginalisés, et les enfants dont les parents ou les représentants légaux sont moins informés de leurs droits et des démarches à réaliser pour en bénéficier ou qui sont moins en mesure d'accéder à ces démarches.
- 4) Les gouvernements doivent fixer des salaires minimums d'un montant suffisant pour permettre aux familles de subvenir à leurs besoins. Les entreprises doivent appuyer ces efforts en allant au-delà de leurs obligations légales et en accordant une attention particulière aux conditions de travail et aux niveaux de rémunération des familles travaillant sur leurs propres lieux de travail ou sur leur chaîne d'approvisionnement.
- 5) Les gouvernements doivent surveiller le déploiement des allocations pour enfant à charge et l'accès à ces dernières, évaluer régulièrement leur incidence et procéder à tous les ajustements nécessaires pour en optimiser les bienfaits à l'échelle individuelle et sociétale.

1, 2. Un congé rémunéré de six mois est nécessaire pour promouvoir et soutenir l'allaitement exclusif.



CONTRIBUTEURS • **Synthèse:** Coprésidentes Jody Heymann and Linda Richter • **Contributions techniques** Pia Britto; Chemba Raghavan; Erica Wong • **Allaitement:** Auteurs Michele Griswold and Aunchalee Palmquist, en collaboration avec le Groupe de travail chargé de l'examen des données probantes du Collectif mondial pour l'allaitement maternel • **Contributions techniques** France Begin; Maaïke Arts; Irum Taqi • **Congé parental:** Auteurs Alison Earle and Jody Heymann • **Égalité des genres:** Auteurs Deepta Chopra and Meenakshi Krishnan • **Contributions techniques** Shreyasi Jha; Lauren Rumble • **Garde d'enfant:** Auteurs Emma Samman and Joan Lombardi • **Argument commercial:** Auteurs Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip and Berit Knaak • **Allocations pour enfant à charge:** Auteurs Michael Samson • **Contributions techniques** David Stewart; Ian Orton •

Nous remercions particulièrement les contributeurs et participants à la « Conférence de penseurs : Explorer les données probantes concernant les politiques favorables à la vie de famille » qui s'est tenue le 18 avril 2019 à New York. Les discussions collaboratives et les orientations issues de la conférence ont conduit à la formulation de la présente synthèse: Maaïke Arts, Laura Addati, France Begin, Beverly Bicaldo, Pia Britto, Deepta Chopra, Alison Earle, Nada Elattar, Charlotte Petri Gornitzka, Michele Griswold, Sofia Hedström de Leo, Jody Heymann, Init Hoxha, Shreyasi Jha, Ines Kämpfer, Christopher Kip, Meenakshi Krishnan, Joan Lombardi, Elizabeth Lule, Aida Manchanda, Radhika Mitter, Susanna Molander, Samantha Mort, Ana Nieto, Rudaba Z. Nasir, Chemba Raghavan, Laura B. Rawlings, Shahrashoub Razavi, Annika Rembe, Linda Richter, Nigel Rollins, Lauren Rumble, Emma Samman, Michael Samson, Aditi Shrikhande, David Stewart, Bengi Süllü, Irum Taqi, Cornelia Walther, Ann-Marie Wilcock, Erica Wong



Publié par l'UNICEF
Développement de la petite enfance
3 United Nations Plaza
New York, NY 10017, États-Unis

Les données les plus récentes sont disponibles à l'adresse :
www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies

© Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)
juillet 2019

Photo de couverture: © UNICEF/UNI134957/Dormino
Photo de quatrième de couverture : © UNICEF/UN0312679/Sokol

Visualisation de l'information et conception: Adrián Cerezo