



Organisation
internationale
du Travail



► Soins à autrui au travail

Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail

Le rapport de l'OIT intitulé *Soin à autrui au travail : Investir dans les congés et services de soin à autrui pour un monde du travail plus égalitaire du point de vue du genre* présente un panorama mondial des lois et pratiques nationales relatives aux politiques de soin, notamment à celles relatives à la protection du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et d'autres congés liés aux soins, ainsi qu'aux services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Le rapport présente les résultats d'une enquête juridique de l'OIT menée dans 185 pays et passe en revue les progrès réalisés à travers le monde au cours de la dernière décennie, tout en évaluant les lacunes juridiques persistantes et significatives qui se traduisent par une protection et un appui insuffisants pour des millions de travailleurs du monde entier ayant des responsabilités familiales. Ainsi, le rapport s'appuie, à titre de référence, sur les exigences et les principes énoncés dans des normes internationales pertinentes relatives au travail - en particulier les conventions et recommandations de l'OIT afférentes à la protection de la maternité et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le rapport s'intéresse aux travailleurs les plus fréquemment exclus, notamment les travailleurs indépendants, ceux de l'économie informelle, les migrants, les parents adoptifs et les parents LGBTQI+. Il se termine par un appel à l'action en faveur d'investissements dans un ensemble transformateur de politiques de soins qui est un objectif primordial de l'agenda mondial plus général pour **l'investissement dans l'économie des soins** - une voie révolutionnaire pour construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre. Le rapport met en exergue huit messages et conclusions majeurs:

Le congé de maternité est un droit humain et un droit du travail universel qui n'est pourtant pas respecté

Un congé de maternité rémunéré et ou l'emploi est protégé et des soins de santé adéquats pour la mère et l'enfant sont indispensables pour la vie, la santé, la sécurité et l'épanouissement économique des femmes et de leurs enfants. Ils sont un préalable au respect du droit

de prendre soin et de bénéficier des soins et à la réalisation de l'égalité des genres au travail.

En 2021, la quasi-totalité des 185 pays couverts par l'enquête de l'OIT ont adopté, dans le cadre de leur législation, des dispositions statutaires relatives au congé de maternité. L'enquête révèle que les exigences de la Convention (No. 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000, ne sont pas respectées de la même manière dans tous les pays et pour tous les groupes de travailleuses, en fonction de leurs lieux de travail.

Les normes de l'OIT imposent une période minimale de congé de maternité de 14 semaines et recommandent de porter cette durée à au moins 18 semaines pour permettre à la mère de bénéficier d'un délai suffisant de repos et de récupération. En 2021, la durée du congé de maternité est d'au moins 14 semaines dans 120 pays. Par ailleurs, 52 pays atteignent ou dépassent la norme de 18 semaines établie par l'OIT et 3 mères potentielles sur 10 à travers le monde¹ vivent dans ces pays. Depuis 2011, 23 nouveaux pays ont atteint ou dépassé la norme de 14 semaines fixée par l'OIT, ce qui témoigne du rôle inspirant des normes internationales du travail, même dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT sur la protection de la maternité. Cependant, dans 64 pays, la durée du congé de maternité est toujours inférieure à 14 semaines. Ainsi, 3 mères potentielles sur 10 à travers le monde n'ont pas droit à un temps de congé suffisant pour se reposer, se remettre de l'accouchement et s'occuper de leur nouveau-né.

Le montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité doit être suffisant pour maintenir la mère et son enfant en bonne santé et hors de la pauvreté et de la précarité, surtout pour les femmes travaillant dans l'économie informelle. Selon les normes de l'OIT, le montant des prestations en espèces doit être au moins égal aux deux tiers (67 %) du salaire antérieur de la femme et il est recommandé de porter ce montant à 100 %, si possible. À l'échelle de la planète, la durée moyenne du congé de maternité rémunéré à un taux d'au moins 67 pour cent des gains antérieurs était de 18,0 semaines en 2021. Ce chiffre traduit une augmentation de 3,5 semaines depuis 2011. Au plan mondial, 123 pays offrent un congé de maternité entièrement rémunéré, et 9 mères potentielles sur 10 vivent dans ces pays. Depuis 2011, 10 pays ont augmenté le

1 Les « mères potentielles » sont des femmes en âge de procréer. Aux fins du présent rapport, le groupe d'âge des « femmes en âge de procréer » est supposé être de 15 à 49 ans.

montant des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité. Cependant, dans 13 pays, les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité restent inférieures à deux tiers des revenus antérieurs, alors que dans 3 pays, le congé de maternité n'est toujours pas rémunéré ou accordé.

La protection de la maternité est un bien public et relève de la responsabilité collective.

Les normes de l'OIT stipulent que les employeurs ne doivent pas être redevables, à titre individuel, du coût direct du congé de maternité et que ces prestations en espèces doivent être assurées par le biais de l'assurance sociale obligatoire ou de fonds publics ou encore d'une assistance sociale non contributive en faveur des femmes qui n'ont pas droit aux prestations prévues par l'assurance sociale. C'est notamment le cas des travailleuses de l'économie informelle ou des femmes exerçant une activité indépendante. En 2021, plus de deux tiers des mères potentielles vivent dans des pays où les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité sont financées par la protection sociale. Cependant, 2 mères potentielles sur 10 restent exposées à une protection inadéquate et à la discrimination ; puisque dans 45 pays, la loi exige encore des employeurs qu'ils rémunèrent intégralement le congé de maternité. Depuis 2011, seuls 8 pays ont abandonné les régimes fondés sur la responsabilité des employeurs au profit de régimes reposant sur la sécurité sociale ou de régimes mixtes.

Dans l'ensemble, 98 pays sur 185 se conforment aux trois exigences clés de la Convention No. 183 de l'OIT. Ces dispositions profitent éventuellement à 7 mères potentielles sur 10 (1,2 milliard de femmes). Cependant, 82 pays ne satisfont pas aux exigences d'au moins une norme de l'OIT sur le congé de maternité. Ainsi, **649 millions de femmes ne bénéficient pas d'une protection adéquate en cas de maternité.** Entre 2011 et 2021, les réformes juridiques ont été lentes, seuls 18 pays ayant amélioré au moins un aspect de la législation sur le congé de maternité pour se conformer aux normes de l'OIT. Au rythme où se déroulent les réformes, il faudra **au moins 46 ans pour obtenir des droits minimums en matière de congé de maternité** dans les 185 pays analysés, ce qui risque de compromettre la réalisation des ODD en 2030.

Le droit fondamental à un congé de maternité rémunéré et à l'emploi protégé devrait être garanti à toutes les femmes, en particulier aux mères issues de groupes vulnérables et travaillant dans l'économie informelle. Toutefois, **les dispositions relatives au congé de maternité pour certaines catégories de travailleurs restent particulièrement limitées.** En 2021, 81 pays ont institué la couverture obligatoire des prestations en espèces pour le congé de maternité des femmes travailleuses indépendantes. Autrement dit, 496 millions de femmes exerçant une activité indépendante vivent dans des pays où la couverture des prestations en espèces versées au titre du congé de maternité est insuffisante, et la plupart de ces femmes exercent une activité indépendante relevant de l'économie informelle. Par ailleurs, seuls 52 pays offrent des droits égaux en matière de congé de maternité aux parents adoptifs, y compris à ceux engagés dans une relation avec une personne du même sexe. Seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans ces pays.

Pour que le droit au congé de maternité devienne une réalité, il est indispensable de protéger l'emploi et de lutter contre la discrimination.

En 2021, la plupart des pays prescrivent des mesures de protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité ; seuls 13 pays dérogent à cette règle. Cependant, 83 pays ne garantissent pas la protection de l'emploi pendant toute la durée de la maternité. Ainsi, 5 mères potentielles sur 10 sont exposées à un risque de licenciement discriminatoire. En 2021, 89 pays (où vivent près de 5 mères potentielles sur 10) garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après le congé de maternité. Si seulement 1 mère potentielle sur 10 à travers le monde vit dans un des 24 pays où les tests de grossesse sont explicitement prohibés, 26 pays ont imposé de nouvelles interdictions implicites ou explicites de ces tests depuis 2011.



Le congé de paternité est indispensable pour permettre aux hommes d'assumer leurs droits et responsabilités en matière de soins.

En 2021, 115 des 185 pays étudiés par l'OIT offrent un droit au congé de paternité, et 33 nouveaux pays l'ont fait au cours des dix années précédentes. Ainsi, 4 pères potentiels sur 10² vivent dans des pays ayant institué le congé de paternité, ce qui témoigne de la reconnaissance croissante du rôle des hommes en matière de soins. **Cependant, près de deux tiers des pères potentiels (1,26 milliard d'hommes) vivent dans des pays où le congé de paternité n'existe pas** et ne profitent pas de l'occasion unique de nouer des liens avec leurs nouveau-nés.

La durée du congé de paternité reste courte partout dans le monde : 9 jours (1,3 semaine) en moyenne dans le monde, avec des variations régionales importantes. La comparaison des durées moyennes du congé de maternité (18 semaines) et du congé de paternité (1,3 semaine) fait ressortir une différence de 16,7 semaines entre le congé accordé aux hommes et celui accordé aux femmes à travers le monde. En outre, au niveau mondial, seul 1 père potentiel sur 10 vit dans un pays où le congé de paternité dure au moins 10 jours. Depuis 2011, cependant, 16 pays ayant institué le congé de paternité en ont augmenté la durée, avec une tendance lente mais constante à réduire l'écart de durée entre le congé de maternité et le congé de paternité.

Le congé de paternité relève également du bien public et de la responsabilité collective. La résolution de l'OIT concernant la seconde discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) (OIT 2021e) appelle les États membres à promouvoir la sécurité des revenus pendant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental au sein de systèmes de protection sociale sensibles à la dimension genre. À l'échelle mondiale, le congé de paternité, lorsqu'il est disponible, est rémunéré, sauf dans 13 pays. Toutefois, il n'est rémunéré à 100 % des revenus antérieurs que dans 81 pays, où vivent seulement 3 pères potentiels sur 10 à travers le monde. Un congé de paternité faiblement rémunéré a pour effet de dissuader les pères d'y

recourir, perpétuant ainsi les inégalités dans la répartition des tâches de soins non rémunérées entre les parents. De plus, les niveaux de revenu de remplacement sont généralement plus faibles lorsque les employeurs doivent assumer le coût total du congé de paternité, ce qui est le cas dans 61 pays sur 102. Depuis 2011, six pays ont introduit des prestations en espèces, financées par la protection sociale, au titre du congé de paternité.

Tous les pères, sans discrimination, devraient avoir droit à un congé de paternité. Cependant, comme dans le cas du congé de maternité, **les dispositions relatives au congé de paternité continuent d'exclure largement certaines catégories de travailleurs.** Seuls 30 pays offrent le même droit aux prestations en espèces versées au titre du congé de paternité aux hommes exerçant une activité indépendante, dont beaucoup travaillent dans le secteur informel. Seuls 4 hommes sur 100 exerçant une activité indépendante à travers le monde vivent dans ces 30 pays. En outre, seuls 42 pays ont adopté des dispositions relatives au congé de paternité applicables aux pères adoptifs, alors qu'environ 1 père potentiel sur 10 seulement vit dans ces pays. En outre, seuls 20 pays offrent les mêmes droits au congé de paternité aux parents de même sexe. Cependant, il existe de plus en plus de pays et d'entreprises adoptant des mesures de promotion, de protection et de concrétisation des droits humains des personnes LGBTQ+.

Le recours au congé de paternité reste faible, même lorsque les pères y ont droit. Une transformation de la conception des politiques et des normes de genre peut rendre le congé plus attractif pour les hommes, notamment grâce à l'introduction de jours de congé de paternité obligatoires, comme c'est le cas dans huit pays, et à des campagnes publiques de sensibilisation à l'importance du rôle des hommes en matière de soins.

La protection de l'emploi et la lutte contre la discrimination liée au congé de paternité pourraient améliorer les taux de recours au congé de paternité, mais de telles réglementations sont encore inégalement appliquées. En 2021, 55 pays disposent d'une législation protégeant explicitement les pères contre un licenciement illicite pour cause de congé de paternité. Cela veut dire que seul 1 père potentiel sur 10 à travers le monde bénéficie d'une telle protection. En outre, dans

2 Les « pères potentiels » sont des hommes en âge de procréer. Pour les besoins du présent rapport, le groupe d'âge des « hommes en âge de procréer » est supposé être le même que celui des « femmes en âge de procréer » - c'est-à-dire celui de la tranche d'âge de 15 à 49 ans.

36 pays, il appartient aux employeurs de prouver que les raisons d'un licenciement sont sans rapport avec le congé de paternité. Toutefois, seuls 9 pères potentiels sur 100 résident dans ces pays. Enfin, le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après avoir pris un congé de paternité n'est accordé aux pères que dans 30 pays, ce qui ne concerne que 7 pères potentiels sur 100 à travers le monde.

Le congé parental et les autres congés pour soins spéciaux peuvent également contribuer à établir un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales des mères et des pères au cours de leur vie.

Le congé parental, le congé pour soins de longue durée et les autres congés pour soins spéciaux sont indispensables pour soutenir les prestataires de soin à autrui, surtout en ces temps de COVID-19. **En revanche, ils restent des solutions de soins marginales, sauf s'ils sont bien conçus et largement accessibles.** Les normes de l'OIT prévoient une période de congé parental - fixée par les lois nationales - à laquelle peut prétendre l'un ou l'autre des parents après un congé de maternité, sans avoir à renoncer à son emploi et tout en protégeant ses droits en matière d'emploi. En 2021, 68 des 185 pays couverts par l'enquête de l'OIT offrent un droit au congé parental, mais seuls 3 nouveaux pays l'ont fait depuis 2011. En d'autres termes, 2 parents potentiels sur 10³ vivent dans des pays ayant institué un tel droit légal, la majorité de ces pays se trouvant en Europe et en Asie centrale (48 sur 68).

La durée moyenne du congé parental est de 22,1 semaines (5,2 mois) dans tous les pays et de 103,5 semaines (presque 2 ans) dans les 68 pays l'ayant institué. Au cours des 10 dernières années, 22 pays ont augmenté la durée du congé parental. Cependant, seuls 47 pays offrent des prestations en espèces au titre du congé parental qui n'est toujours pas rémunéré dans 21 pays. Les prestations en espèces au titre du congé parental ne

sont accordées que dans un groupe de neuf pays, à un taux d'au moins deux tiers de la rémunération antérieure. Dans les autres pays, ces prestations ne sont pas établies sur la base des gains antérieurs, ce qui entraîne des pénalités salariales pour les personnes ayant pris ce congé. Depuis 2011, seuls neuf autres pays ont augmenté les prestations en espèces versées au titre du congé parental. Dans 42 pays sur 46, le congé parental, lorsqu'il est rémunéré, est financé par l'assurance sociale.

Certaines catégories de travailleurs restent exclues des dispositions relatives au congé parental. Seuls 36 pays accordent aux parents exerçant une activité indépendante le même droit aux prestations en espèces au titre du congé parental. Ce chiffre ne représente que 3 travailleurs indépendants sur 100 à travers le monde. Seuls 56 pays ont prévu des dispositions relatives au congé parental pour les parents adoptifs. Cela signifie que seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays disposant de tels droits statutaires. Seuls 25 pays offrent des droits égaux en matière de congé parental aux parents de même sexe, ce qui représente 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde.

Les hommes restent peu nombreux à profiter de leurs droits au congé parental. Lorsqu'il est utilisé pour combler les carences dans les services de soins aux enfants, le congé parental de longue durée, faiblement rémunéré et transférable est susceptible de compromettre la situation des femmes sur le marché du travail, car elles restent les principales utilisatrices de cette disposition. Pour promouvoir la participation des hommes, 15 des 68 pays ayant institué le congé parental prévoient des périodes de congé spécifiques pour les pères. La protection de l'emploi et les mesures de protection contre la discrimination liées au congé parental pourraient également améliorer les taux de recours au congé parental, tant pour les femmes que pour les hommes, mais ces dispositions restent éparses. Seuls 60 pays ont adopté une législation protégeant explicitement les parents contre un licenciement illégal pour prise de congé parental. Cette disposition ne concerne que 2 parents potentiels sur 10 à travers le monde. Seuls 33 pays imposent aux employeurs la charge de prouver qu'un licenciement n'est pas lié à une prise de congé parental. Cette disposition ne concerne que 7 parents potentiels

3 Les « parents potentiels » sont des hommes et des femmes en âge de procréer, ce qui, aux fins du présent rapport, inclut les personnes âgées de 15 à 49 ans.

sur 100 à travers le monde. En outre, 43 pays sur 68 garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un congé parental.

Face au vieillissement des sociétés, **le congé rémunéré pour soins de longue durée peut jouer un rôle clé dans la prise en charge de besoins nouveaux et croissants en matière de soins.** Pour autant, seuls 55 pays, soit 2 adultes sur 10 dans le monde, ont inscrit dans leur législation le droit au congé de longue durée pour soins. En outre, ce congé n'est rémunéré que dans 34 pays. Toutefois, lorsqu'il est rémunéré, le congé pour soins de longue durée est couvert par l'assurance sociale - bien que les travailleurs indépendants, dans une large mesure, restent exclus de ce droit.

Le congé d'urgence est un congé spécial de courte durée accordé pour raisons familiales urgentes. En 2021, 127 pays sur 183, soit 6 adultes sur 10 à l'échelle de la planète, reconnaissent le droit au congé d'urgence. Dans les 90 pays sur 101 où le congé d'urgence est rémunéré, l'employeur en est la source de financement, laissant bon nombre de travailleurs indépendants privés de ce droit.

Le lieu de travail constitue un point d'entrée important pour promouvoir la sécurité et la santé et sauver des vies

Tous les travailleurs, y compris les femmes enceintes ou allaitantes, doivent avoir droit à un environnement de travail sûr et sain. Cependant, seuls 40 pays obligent les employeurs à protéger les femmes enceintes ou allaitantes contre les formes de travail dangereuses ou insalubres, comme le prévoient les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité. En d'autres termes, seule 1 mère potentielle sur 10 bénéficie de ces protections statutaires à travers le monde. Depuis 2011, seuls 11 pays ont introduit de nouvelles restrictions contre les activités professionnelles dangereuses ou insalubres effectuées par des femmes enceintes ou allaitantes. En 2021, 31 pays appliquent encore des interdictions discriminatoires prohibant l'exercice, par une femme, d'un travail dangereux ou insalubre, mettant ainsi en danger les mères travailleuses. Les évaluations

des risques sur le lieu de travail sont des outils essentiels d'atténuation des risques pour la sécurité et la santé au travail (SST), en particulier durant la pandémie de COVID-19. Selon les normes de l'OIT, la loi doit prévoir des mesures de protection pour les femmes enceintes et allaitantes comme alternative au travail dangereux ou insalubre. Depuis 2011, 21 pays ont introduit de nouvelles mesures de protection contre le travail dangereux ou insalubre pour ces travailleuses. Cependant, au moins 6 mères potentielles sur 10 à travers le monde ne bénéficient pas de ces mesures de protection, ce qui les expose aux risques SST.

Le fait de disposer d'un temps de travail décent est important pour la santé et la qualité de la vie professionnelle de tous les travailleurs, en particulier des femmes enceintes et allaitantes. Pour autant, 66 pays ne prévoient pas de protection juridique contre les risques sanitaires du travail de nuit, laissant 4 mères potentielles sur 10 dans le monde sans protection juridique adéquate. Par ailleurs, 34 pays appliquent encore des interdictions générales au travail de nuit pour les femmes, ce qui expose l'ensemble des femmes à un risque de discrimination.

Le temps libre pour les consultations prénatales et les soins maternels adéquats, comme le préconisent les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité et à la sécurité sociale, peut sauver des vies car il contribue à lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables. En dépit des avantages cruciaux que présentent les soins prénatals pour la santé, 132 pays n'offrent pas le droit à un congé rémunéré pour examens médicaux prénatals. Cette situation pourrait compromettre la santé et la sécurité de 8 mères potentielles sur 10 à travers le monde, en particulier des travailleuses de l'économie informelle qui restent largement exclues de ces dispositions.



Les lieux de travail favorables à l'allaitement maternel offrent le temps, la sécurité des revenus et l'espace nécessaires pour garantir des résultats positifs en matière de nutrition et de santé.

Toutes les femmes ont droit à un temps de travail rémunéré pour allaiter, comme le prévoit la convention No. 183 de l'OIT. **En 2021, 138 pays offrent un droit à la sécurité du temps et du revenu pendant l'allaitement.** Ces dispositions peuvent profiter à 8 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Depuis 2011, sept pays ont introduit des pauses allaitement rémunérées. Cependant, les pauses allaitement ne sont toujours pas rémunérées dans quatre pays à revenu élevé. En 2021, au moins quatre pays pionniers reconnaissent le rôle de soutien des hommes en accordant des pauses allaitement aux pères.

Près de 5 mères potentielles sur 10 vivent dans des pays accordant deux pauses allaitement quotidiennes ; tandis que 109 pays offrent le droit à des pauses allaitement quotidiennes pendant six mois ou plus. Cette mesure favoriserait l'allaitement exclusif, conformément aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), pour 7 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Cependant, seuls dix pays offrent le droit à des pauses allaitement pendant au moins deux ans, ce qui compromet la capacité des mères à poursuivre l'allaitement.

Les installations de soins aux enfants sur le lieu de travail sont une composante essentielle de lieux de travail favorables à l'allaitement. Cependant, seuls 42 pays offrent le droit à des installations d'allaitement sur le lieu de travail, ce qui concerne environ 6 mères potentielles sur 10 à travers le monde. Alors que les petites et moyennes entreprises (PME) sont souvent dispensées de ces exigences, les recherches montrent que les avantages de l'allaitement sur le plan économique et en termes de bien-être pour le nouveau-né, la mère et l'employeur l'emportent sur les coûts limités de ces mesures. Seuls 13 pays accordent un droit à des installations d'allaitement sur le lieu de travail, indépendamment du nombre et du genre des travailleurs, alors que seules 5 mères potentielles sur 100 à travers le

monde vivent dans ces pays. Les conditionnalités relatives aux installations d'allaitement basées sur le genre sont discriminatoires et restent en place dans 19 pays.

Les services de soins aux enfants sont indispensables pour leur épanouissement, l'emploi des femmes et la création d'emplois

Les services de soins aux enfants présentent de nombreux avantages dans la mesure où ils favorisent leur épanouissement, créent des emplois, réduisent le travail de soins non rémunéré des parents et favorisent l'emploi des femmes et leur rémunération tout au long de la vie. Les données de l'OIT indiquent également qu'il existe une corrélation forte et positive entre les ratios emploi/population des femmes ayant de jeunes enfants et le nombre d'enfants inscrits dans des programmes de développement éducatif de la petite enfance de 0 à 2 ans. En dépit de ces avantages, le manque de services de garde d'enfants, les carences en termes de qualité et d'offre, et les conditions de travail inadéquates restent une occasion manquée en matière de développement durable et de réalisation de l'égalité de genre.

Seuls 57 des 178 pays couverts par l'enquête de l'OIT ont mis en place des programmes de protection et d'éducation de la petite enfance (PEPE) de 0 à 2 ans. Par conséquent, seuls 2 parents potentiels sur 10 vivent dans des pays où ce droit est prévu par la loi. Ces programmes ne constituent un droit universel que dans 21 pays, ce qui se traduit par un accès potentiel à des services de soins aux enfants gratuits ou abordables pour seulement 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde.

Un continuum de politiques de congés et de services de garde est primordial pour garantir aux enfants le meilleur départ possible dans la vie et la sécurité des revenus pour les familles, tout en permettant aux femmes de continuer à exercer un emploi et en leur évitant de tomber dans la pauvreté. Ainsi, les droits en matière de PEPE seraient importants s'ils étaient accessibles après la fin du congé légal rémunéré lié aux soins aux enfants⁴ ou après l'accouchement pour les parents ne bénéficiant pas d'un droit et d'un accès effectif à des programmes adéquats

4 C'est-à-dire un congé pour soins rémunéré à un taux d'au moins 67 % de la rémunération antérieure.

de congé pour soins. Cependant, seuls 32 pays accordent aux parents le droit d'utiliser les services publics de soins aux enfants juste après la naissance. Autrement dit, seul 1 parent potentiel sur 10 à travers le monde vit dans des pays où ce droit est accordé. En outre, la durée hebdomadaire légale de ce service n'est en grande partie pas alignée sur la durée légale des heures de travail (40 heures par semaine dans la plupart des pays), et encore moins sur les heures de travail excessives (plus de 48 heures par semaine) de nombreux travailleurs faiblement rémunérés, notamment dans l'économie informelle. Les parents n'ont droit à des programmes légaux de PEPE que dans 30 pays, à hauteur d'au moins 40 heures par semaine (soit seulement 8 parents potentiels sur 100 à travers le monde).

Les dispositions légales relatives aux services préscolaires pour les enfants âgés entre 3 ans et l'âge d'entrer à l'école primaire sont plus répandues, mais des lacunes importantes subsistent. Dans 105 pays sur 178, il existe un droit statutaire à des services d'éducation préscolaire. Ceci correspond à 5 parents potentiels sur 10 vivant dans des pays ayant institué un tel droit statutaire. Cependant, les services d'éducation préscolaire ne sont un droit universel que dans 63 pays, ce qui correspond à seulement 4 parents potentiels sur 10 à travers le monde. En effet, les parents ont droit à des services d'éducation préscolaire à partir de l'âge de 3 ans dans 80 pays, et les parents n'ont droit à des services d'éducation préscolaire statutaires pendant au moins 40 heures par semaine que dans 33 pays (2 parents potentiels sur 10 à travers le monde).

Les services de soins de longue durée sont indispensables pour garantir les droits de vieillir en bonne santé et dans la dignité et de vivre de manière indépendante

La demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées et les personnes handicapées ayant besoin de soins ou de soutien a fortement augmenté en raison de la hausse de l'espérance de vie. En outre, **la pandémie de**

COVID-19 a eu un impact disproportionné sur les personnes tributaires de soins de longue durée et sur celles qui leur dispensent ces soins (travail de soins rémunéré ou non), en majorité des femmes. Les normes internationales du travail établies par l'OIT sur la sécurité sociale stipulent que la responsabilité principale et générale de la prestation de services de soins incombe à l'État. À l'échelle mondiale, seuls 89 pays sur 179 prévoient la prestation de services publics de soins de longue durée pour les personnes âgées. Ceci équivaut à près de la moitié des personnes âgées ayant des besoins potentiels en matière de soins et vivant dans des pays disposant de services de soins de longue durée prévus par la loi. Par ailleurs, dans 70 pays, la loi prévoit l'obligation pour les membres de la famille de s'occuper des parents âgés, ce qui a pour effet de renforcer la responsabilité des femmes en matière de soins et de supprimer la responsabilité collective.

Les normes de l'OIT relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et à l'économie informelle préconisent le développement de services et d'équipements familiaux destinés aux soins ou à la prise en charge des membres de la famille. **Les services de soins doivent répondre aux besoins et aux préférences tant des travailleurs que des bénéficiaires** de soins et doivent être adéquats, appropriés, modulables et gratuits ou disponibles à un coût raisonnable, en fonction de la capacité de paiement des travailleurs. Cependant, **les services de soins de longue durée restent inaccessibles à la grande majorité des personnes âgées ayant des besoins en matière de soins**. Seuls 87 pays ont institué une offre légale de services de soins résidentiels. Ce chiffre correspond à 5 personnes âgées sur 10 ayant des besoins potentiels en matière de soins. Les services communautaires de jour et les services de soins à domicile sont encore plus rares et ne sont prévus par la loi que dans 33 et 69 pays respectivement. Autrement dit, seules 4 personnes âgées sur 10 ayant des besoins de soins potentiels vivent dans des pays où la prestation de services de soins personnels à domicile est prévue par la loi.

Les mécanismes de financement des services de soins de longue durée doivent garantir les principes d'universalité, d'adéquation, de solidarité et de non-discrimination, entre autres. Cependant, moins de 2 personnes âgées sur 10 ayant des

besoins de soins potentiels à travers le monde vivent dans les 29 pays où la loi impose des services universels de soins de longue durée. Ces services restent insuffisants, et les personnes âgées et leurs familles doivent faire face à des coûts élevés. Ainsi, au moins 3 personnes âgées sur 10 sont exposées au risque de tomber dans la pauvreté et de connaître des difficultés financières si elles doivent recevoir des soins de longue

durée et ce, même lorsque des services publics de soins de longue durée sont prévus par la loi. En conclusion, du fait des lacunes existant sur le plan juridique et en termes d'adéquation de la prestation de services, 84,2 % de la population mondiale vit dans des pays où **les services à long terme ne sont pas universels et gratuits. Cette situation touche 205 millions de personnes âgées.**

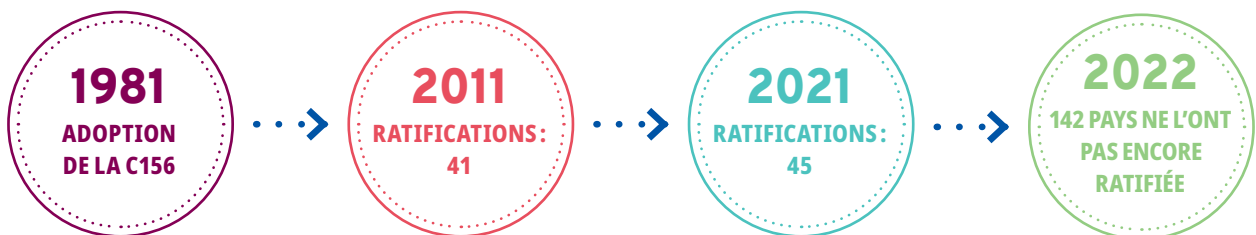
► Tendances et lacunes dans les politiques de congé pour soins

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 183) sur la protection de la maternité, 2000



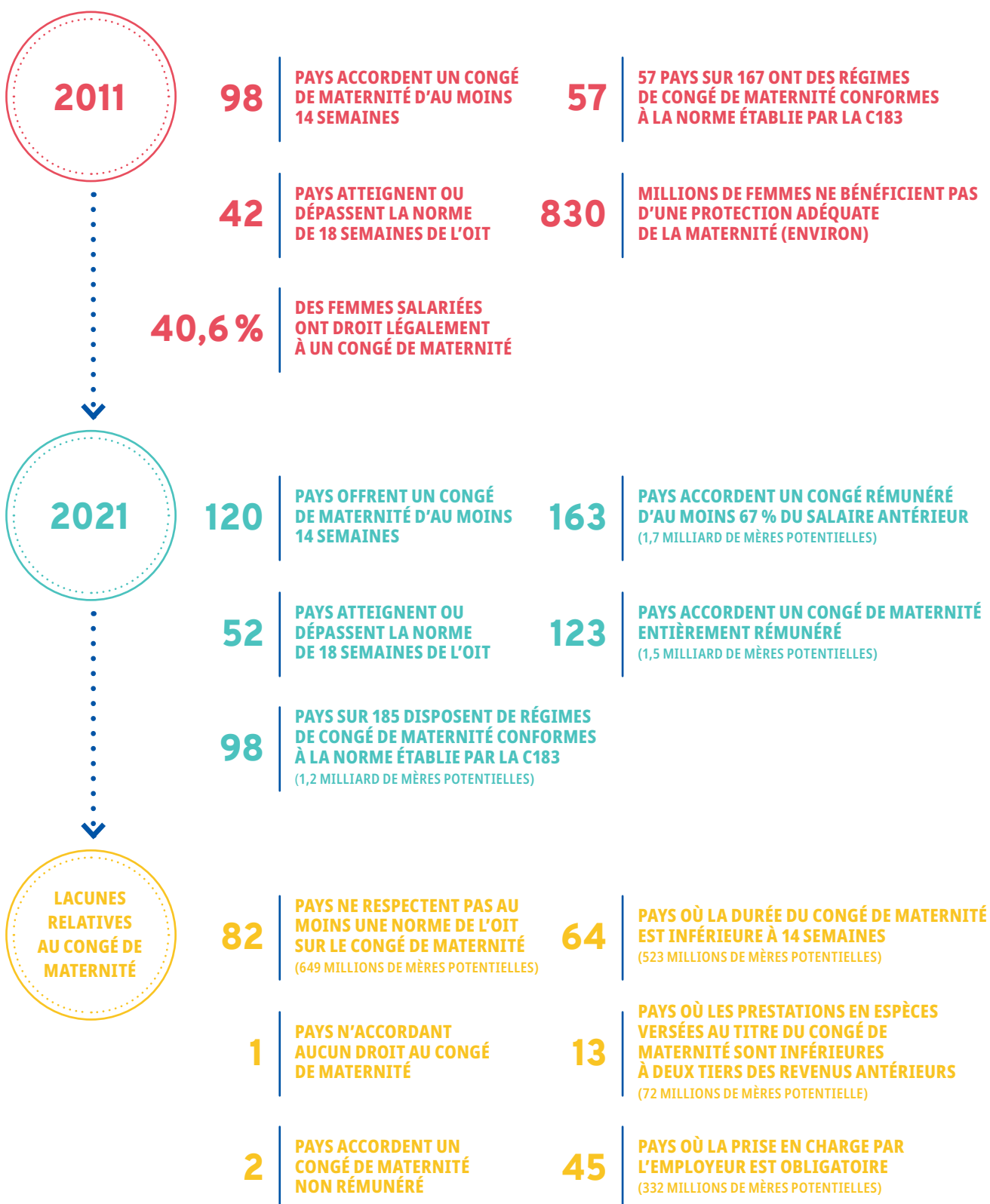
Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

► Tendances relatives à la ratification de la Convention (No. 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

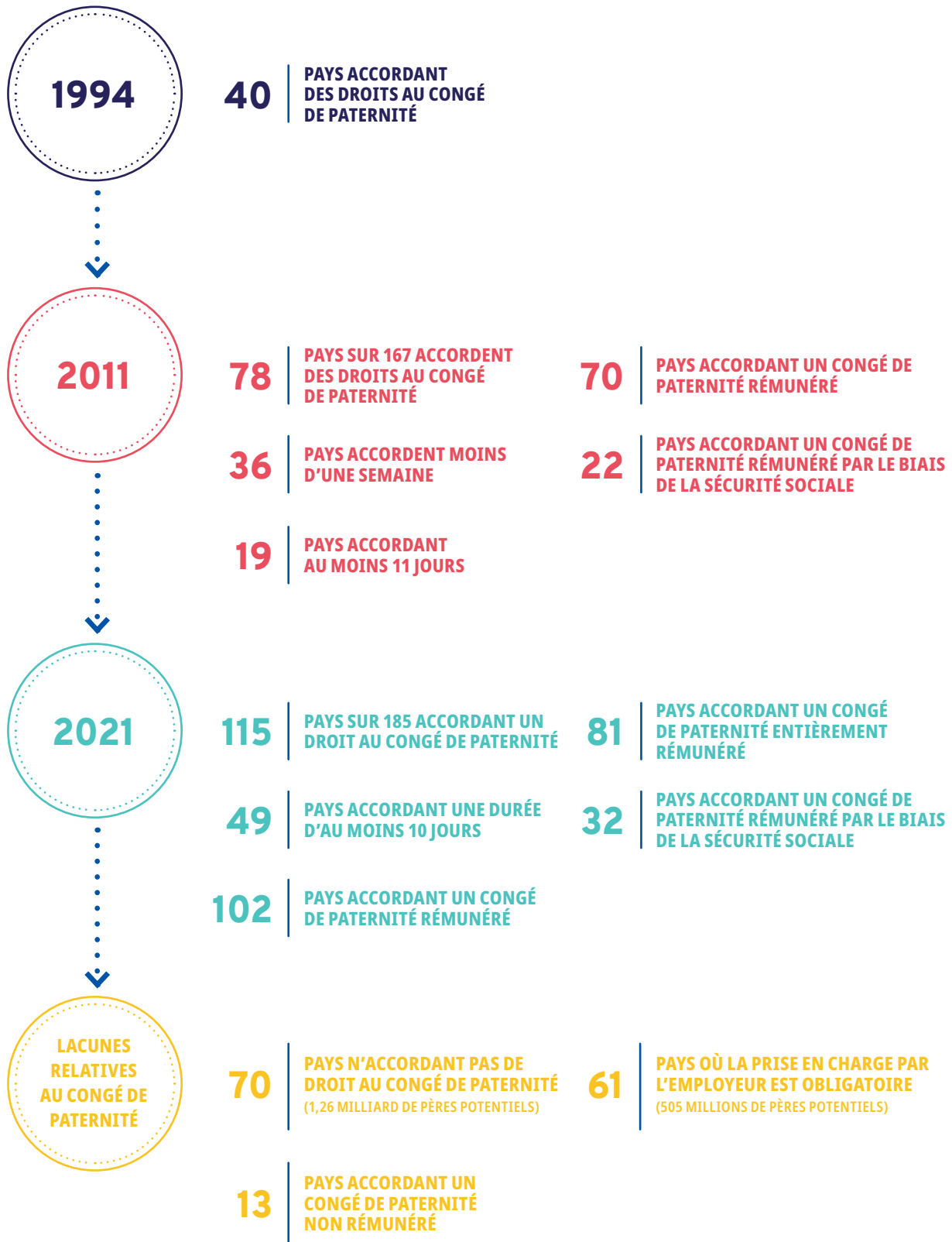


Source: Recherche de l'OIT et base de données NORMLEX de l'OIT.

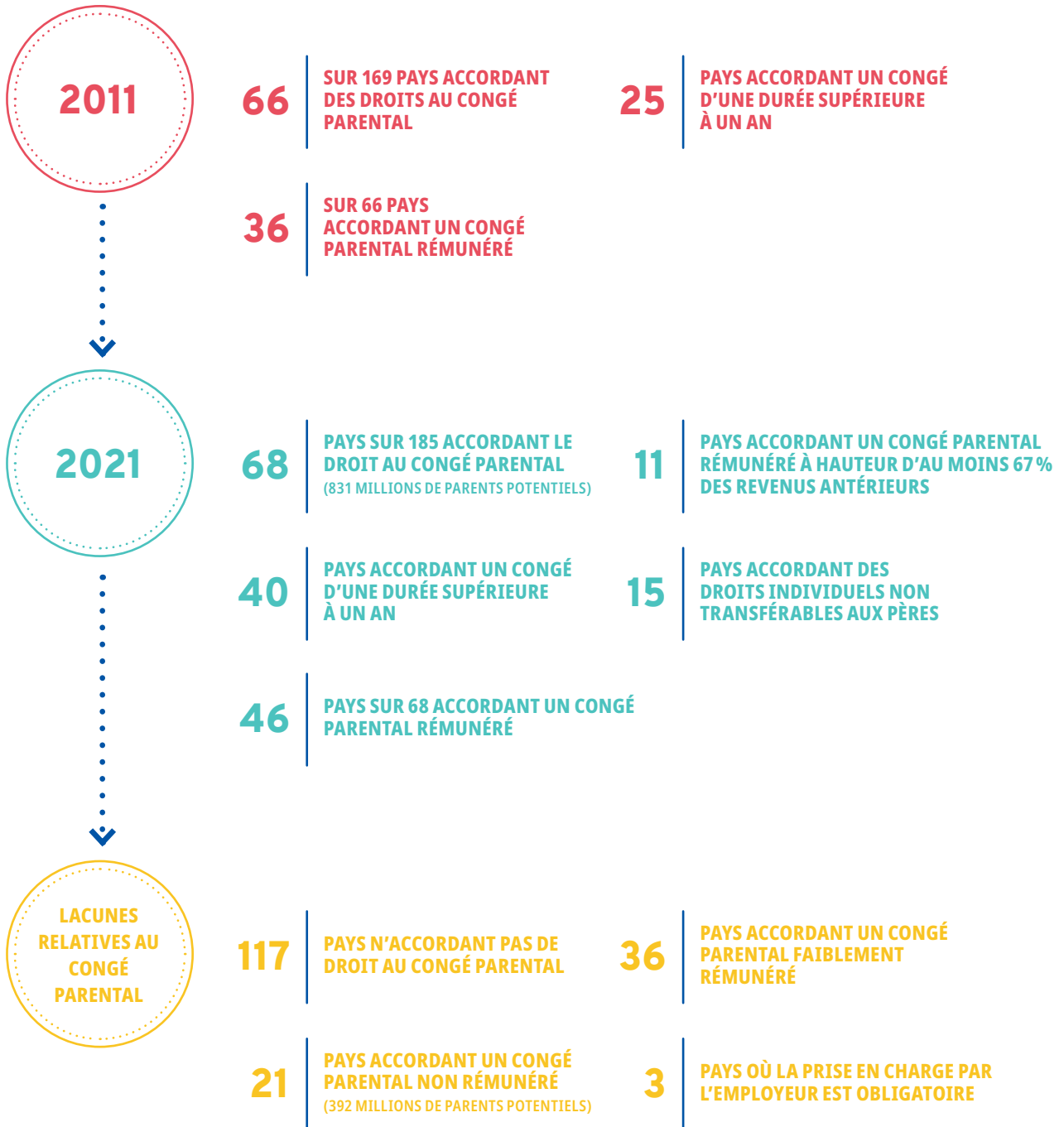
► Tendances et lacunes relatives au congé de maternité



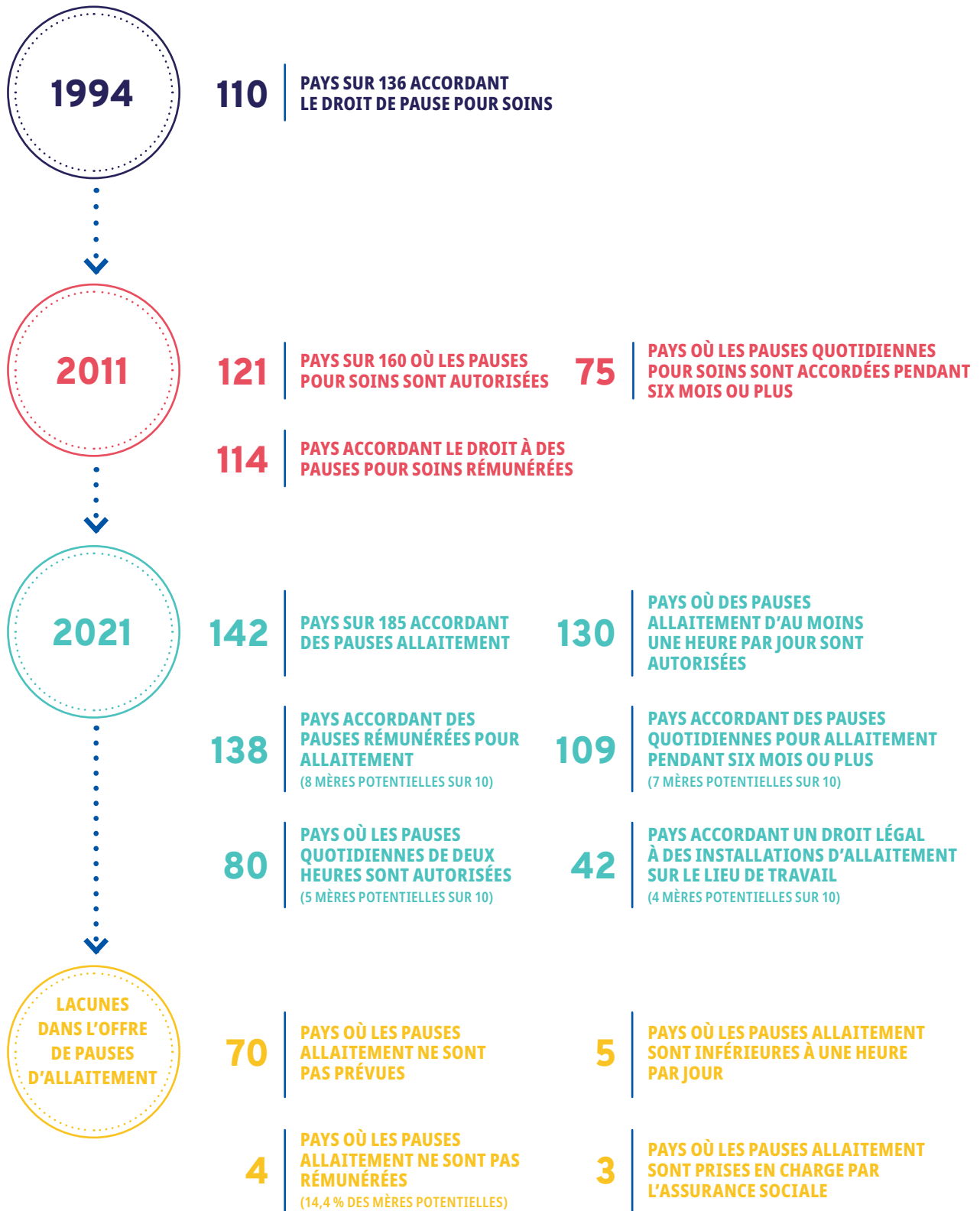
► Tendances et lacunes relatives au congé de paternité



► Tendances et lacunes relatives au congé parental



► Tendances et lacunes dans l'offre de pauses d'allaitement



Pour aller de l'avant, il convient d'investir dans des programmes de politiques de soins transformatrices

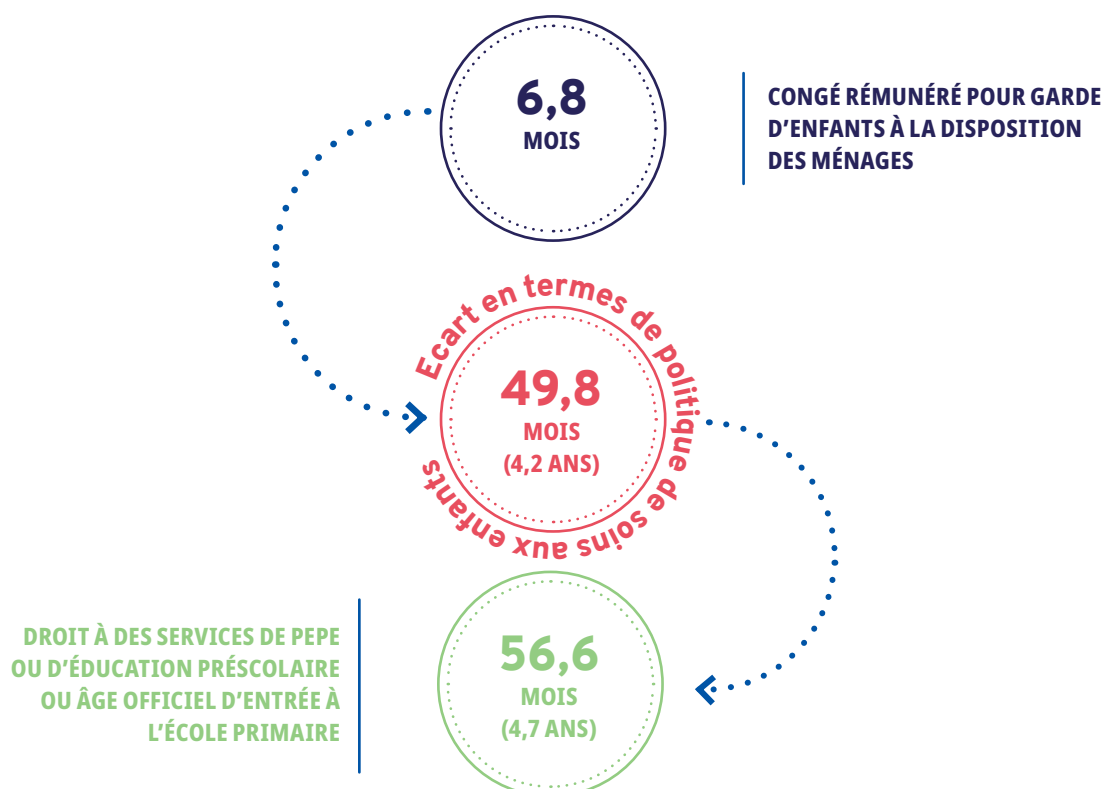
Au cours des dix dernières années, certains progrès ont été enregistrés dans les politiques de congé pour soins et les services de soins, en termes de conformité accrue des lois nationales aux normes internationales du travail et de reconnaissance du rôle des hommes dans la prestation de soins. Toutefois, **des lacunes importantes subsistent en termes de disponibilité, d'accès, d'adéquation et de qualité des politiques de congé et des services de soins** (voir encadré ci-dessus). Ce constat est particulièrement pertinent lorsque l'on évalue les carences des politiques relatives aux congés et aux services de soins liés à la maternité et à l'enfance sous l'angle

d'un continuum de prestations de soins, depuis la fin du congé légal lié aux soins aux enfants jusqu'à la réalisation d'un droit de soins aux enfants ou d'éducation préscolaire (le cas échéant). Le rapport constate que « **les politiques en matière de soins aux enfants à l'échelle mondiale présentent des lacunes** » d'un point de vue juridique, c'est-à-dire qu'il existe un décalage entre le moment où les droits au congé accordés aux ménages prennent fin et l'âge auquel les enfants peuvent bénéficier de services de soins aux enfants ou aller à l'école primaire. À l'échelle de la planète, ce décalage correspond à une durée moyenne de 4,2 ans, avec des variations régionales et nationales importantes (voir la figure ci-dessous). **Dans 91 pays sur 175, le retard en matière de politique de soins aux enfants est de plus de 5 ans, et 1,9 milliard de parents potentiels vivent dans ces pays.** Au cours de cette

► Durée moyenne d'un écart en termes de politique de soins aux enfants à travers le monde

14

► Résumé



Note: 175 pays et territoires. Source : Calculs de l'OIT basés sur des données nationales et sur celles de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU).

longue période, les parents n'ont pas droit à des politiques de soins, et les besoins en matière de soins sont uniquement couverts par le travail de soins non rémunéré ou par des solutions de soins familiales payantes, comme le recours à des travailleurs domestiques. Lorsque les politiques ne parviennent pas à mettre en place une offre de soins durable et intégrée, les inégalités de genre à la maison, au travail et dans la société s'en trouvent renforcées, ce qui a des répercussions néfastes à court et long terme sur le bien-être et la prospérité des familles, des entreprises et des sociétés.

Il est dès lors urgent d'accélérer les progrès et **d'investir dans les prestations de soins pour pallier ces écarts en matière de politiques de soins en mettant en place des politiques de soins transformatrices** alignées sur le Cadre des 5R de l'OIT pour un travail de soins décent. Ces politiques de soins doivent être spécifiques à chaque pays et doivent inclure une combinaison de mesures axées sur le temps (congés), les avantages (sécurité du revenu), les droits et les services permettant de concrétiser le droit de prendre soin et de recevoir des soins et de promouvoir l'égalité de genre et le travail décent. Pour maximiser leur impact transformateur, les politiques de soins doivent être fondées sur les droits et tenir compte de la dimension genre. Elles doivent être intégrées, universelles et fondées sur la solidarité, la représentation et le dialogue social. Elles doivent également adopter une approche fondée sur le cycle de vie et comprendre des politiques et des services allant du congé parental et du droit à l'allaitement aux services de garde d'enfants et aux soins de longue durée pour tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

De solides arguments plaident en faveur d'investissements visant à réaliser progressivement l'accès universel à de telles politiques de soins transformatrices conçues au niveau national. Selon les estimations de l'OIT, les investissements réalisés à l'échelle mondiale dans les services universels de soins aux enfants et de soins de longue durée permettront de créer 280 millions d'emplois d'ici 2030 et 19 millions d'emplois supplémentaires à l'horizon 2035, soit **299 millions d'emplois** au total. Ce potentiel de création d'emplois d'ici 2035 serait porté par 96 millions d'emplois directs dans les services de

soins aux enfants, 136 millions d'emplois directs dans les soins de longue durée et 67 millions d'emplois indirects dans les secteurs autres que les soins (voir figure ci-dessous). Ces estimations ont été faites à partir de tableaux entrées-sorties couvrant 82 pays représentant environ 87 pour cent de la population active mondiale, y compris, pour la première fois, les femmes et les hommes travaillant dans l'économie informelle et 94 pour cent du PIB mondial en 2019.

Pour combler ces écarts majeurs au niveau des politiques, il serait nécessaire de réaliser des investissements annuels progressifs et durables à hauteur de 4,4 billions de dollars US (ou 4,0 pour cent du PIB annuel total) d'ici 2030 ou de 5,4 billions de dollars US (4,2 pour cent du PIB avant impôts) d'ici 2035. Les recettes fiscales accumulées grâce à l'augmentation des revenus et du nombre d'emplois augmenteraient également, réduisant les besoins de financement relatifs à l'ensemble des politiques à un montant net correspondant à 3,2 pour cent du PIB (après imposition) en 2035 (ou 4,2 trillions de dollars US après imposition).

Ces investissements transformateurs induiraient d'importants avantages économiques et sociaux. Ainsi, **78 % des emplois nets créés en 2035 augmenteront le taux d'insertion professionnelle des femmes et 84 % seront des emplois formels.** Enfin, les investissements publics dans les services de soins sont d'une importance capitale pour maximiser et pérenniser les impacts des transferts d'argent, qui ne présentent pas un potentiel similaire de création d'emplois de qualité. Ils sont également déterminants pour surmonter les inégalités et favoriser l'inclusion sociale, notamment des groupes les plus marginalisés.

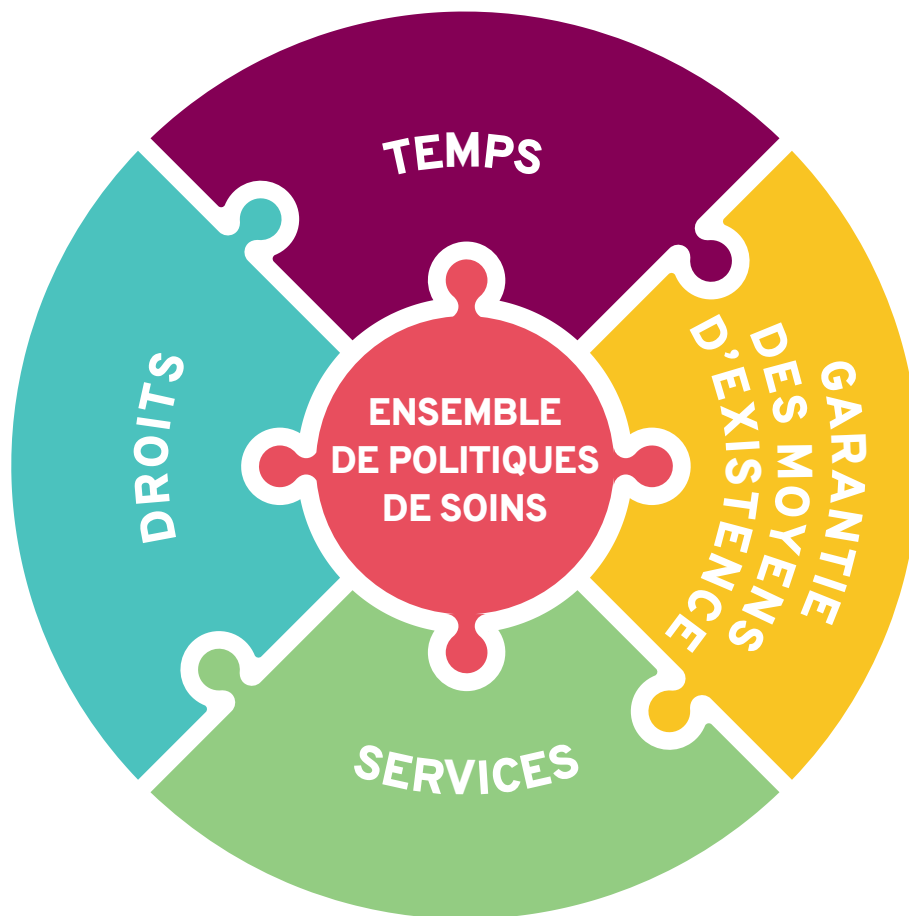
Cette avancée vers des politiques de soins conçues et transformées au niveau national doit s'appuyer sur **un dialogue social national** avec les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs ainsi que les organisations qui les représentent, et sur des consultations multipartites avec le secteur privé, la société civile, les agences des Nations Unies et d'autres parties prenantes (comme le monde universitaire et la sphère philanthropique). Il est important que les personnes recevant et fournissant des soins soient également présentes à la table des discussions pour indiquer la voie à suivre pour **instaurer un monde**

du travail plus inclusif, plus résilient et plus égalitaire du point de vue du genre.

L'agenda de l'OIT pour l'investissement dans l'économie des soins s'inscrit dans le cadre de l'Alliance mondiale pour les soins et d'autres

initiatives nationales et internationales et offre un cadre d'action ainsi qu'une plate-forme programmatique pour intensifier et accélérer les progrès réalisés en matière d'investissement dans les soins.

► Un ensemble de politiques de soins intégrant le temps, la sécurité des revenus, les droits et les services



- Pauses allaitement
- Autres congés liés aux soins : congé de longue durée pour soins ; congé d'urgence
- Congé pour soins prénatals
- Protection contre la discrimination, absence de violence et de harcèlement, et protection de l'emploi
- Droit à un temps de travail décent
- Droit à des lieux de travail sûrs et sains
- Prestations en espèces versées au titre du congé de maternité, de paternité et parental
- Sécurité du revenu pour l'allaitement
- Prestations en espèces pour soins de longue durée
- Services de soins de santé pour la mère et l'enfant
- Services de soins aux enfants (à domicile, de proximité, dans des centres de soins)
- Enseignement primaire et secondaire et services extrascolaires
- Établissements de soins
- Services de soins de longue durée (à domicile, de répit et en établissement)



Le rapport de l'OIT présente un panorama mondial des lois et pratiques nationales relatives aux politiques de soins, notamment à celles relatives à la protection du congé de maternité, du congé de paternité, du congé parental et d'autres congés liés aux soins, ainsi qu'aux services de soins aux enfants et de soins de longue durée. Le rapport présente les résultats d'une enquête juridique de l'OIT menée dans 185 pays et passe en revue les progrès réalisés à travers le monde au cours de la dernière décennie, tout en évaluant les lacunes juridiques persistantes et significatives qui se traduisent par une protection et un appui insuffisants pour des millions de travailleurs du monde entier ayant des responsabilités familiales. Ainsi, le rapport s'appuie, à titre de référence, sur les exigences et les principes énoncés dans des normes internationales pertinentes relatives au travail - en particulier les conventions et recommandations de l'OIT afférentes à la protection de la maternité et aux travailleurs assumant des responsabilités familiales. Le rapport s'intéresse aux travailleurs les plus fréquemment exclus, notamment les travailleurs indépendants, ceux de l'économie informelle, les migrants, les parents adoptifs et les parents LGBTQI+. Il se termine par un appel à l'action en faveur d'investissements dans un ensemble transformateur de politiques de soins qui est un objectif primordial de l'agenda international plus général pour l'investissement dans l'économie des soins - une voie révolutionnaire pour construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse