



Les coûts indirects du travail domestique non rémunéré

Les secteurs public et privé doivent œuvrer de concert
à la promotion de l'égalité femmes–hommes

Sarah Gammage, Naziha Sultana et Manon Mouron

La responsabilité du travail domestique non rémunéré dans le monde incombe de manière disproportionnée aux femmes et aux filles, qui ont moins de temps à consacrer à leur éducation et à leurs loisirs, ou pour participer à la vie politique, exercer un travail rémunéré et d'autres activités économiques. Dans la plupart des pays, ce travail domestique, qui consiste essentiellement à s'occuper des membres de leur famille et à assurer les corvées ménagères, leur prend un temps précieux, surtout lorsque les infrastructures sont peu développées et les services publics déficients, voire inexistantes (Samman, Presler-Marshall et Jones, 2016). Cette charge de travail est particulièrement lourde en milieu rural et dans les sociétés vieillissantes. Elle peut empêcher les femmes d'exercer une activité marchande et les cantonner à un travail informel ou à domicile mal payé, sorte de compromis entre le travail domestique non rémunéré et un emploi salarié.

La surreprésentation des femmes dans le travail informel et peu rémunéré contribue au fossé salarial entre hommes et femmes, qui déprécie le travail féminin et gonfle le nombre de travailleurs pauvres. Il est donc

crucial d'assurer aux femmes l'accès à un travail décent et de résoudre la question du travail domestique non rémunéré pour favoriser leur autonomisation économique.

Face à ces enjeux, le Centre international de recherches sur les femmes collabore avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) afin d'étudier comment l'investissement en services de soutien aux familles et l'allègement de la charge de travail domestique pourraient permettre aux femmes de participer davantage au marché du travail. Ce projet a pour objectif d'analyser comment, si c'est le cas, le secteur privé considère et traite les besoins et responsabilités domestiques comme des obstacles à sa capacité d'embaucher, de conserver et de promouvoir des femmes. Il consiste notamment à prévoir comment évoluerait le taux d'activité des femmes si les secteurs public et privé répondaient plus efficacement à ces besoins.

Nous savons que le taux d'activité des hommes est supérieur à celui des femmes dans tous les pays de la BERD, avec un écart moyen entre hommes et femmes de 21 %, qui augmente jusqu'à 49 % dans les pays au sud et à l'est du pourtour méditerranéen.

À partir de récentes études par pays sur l'évolution de la participation des femmes au marché du travail en fonction du coût de la garde d'enfants, il nous est possible d'évaluer l'impact d'un investissement dans un tel service (Gong, Breunig et King, 2010 ; Kalb, 2009 ; Lokshin, 2000). Ces études nous permettent d'établir l'hypothèse selon laquelle réduire le coût de la garde d'enfants de 50 % augmenterait le nombre de mères sur le marché du travail de l'ordre de 6 % à 10 %.

Nous avons élaboré une régression sur plusieurs pays pour évaluer l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes dans les différents pays de la BERD en fonction des coûts de garde : nos estimations montrent qu'en moyenne, une hausse d'1 point (de PIB) des dépenses publiques en faveur de l'éducation préprimaire peut réduire d'environ 10 points l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes.

À partir de cette équation, nous avons prévu l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes dans chaque pays de la BERD, après une augmentation des dépenses en faveur de l'éducation préprimaire de 1,5 % du PIB total, niveau le plus élevé d'investissement dans la région de la BERD (voir le graphique). Une telle augmentation réduirait l'écart moyen de taux d'activité entre hommes et femmes, de 21 à 6,5 points de pourcentage. Les pays où le taux d'activité des femmes augmenterait le plus sont

notamment l'Égypte, la Jordanie, le Kirghizistan et le Tadjikistan, où l'écart moyen chute de 49 à 13,5 points de pourcentage.

Le rôle du secteur privé

La question de savoir précisément comment combler l'écart du taux d'activité entre hommes et femmes en investissant dans des services de garde d'enfants et comment les financer dépend beaucoup de la composition des acteurs concernés. Notre projet avec la BERD est axé sur les pays suivants : Égypte, Kazakhstan, Roumanie et Turquie. Il vise à évaluer si le secteur privé se rend compte que son inaptitude à répondre aux besoins de la famille nuit à sa capacité d'embauche et de rétention de salariées, et de promotion de la femme. Nous avons examiné les écarts existants entre hommes et femmes en fonction du temps consacré au travail rémunéré et au travail non rémunéré, et avons approfondi notre étude des normes et coutumes sociales relatives à la question du travail domestique — par qui il est assuré, par qui il devrait l'être, et quel est le rôle des hommes.

Nous avons également examiné la législation, les politiques et les réglementations relatives aux options disponibles en la matière dans ces quatre pays. Les politiques étudiées vont de la prestation directe de services de garde et des infrastructures connexes, aux subventions, crédits d'impôt et crédits d'accompagnement qui peuvent éventuellement élargir l'offre de services de garde des enfants et des personnes à charge et la rendre plus abordable. Nous avons aussi analysé les politiques et les réglementations du travail, telles que les politiques de congé et autres dispositions du travail favorables à la famille, les politiques des secteurs de l'éducation et de la santé, et les politiques macroéconomiques permettant de dégager la marge de manœuvre budgétaire nécessaire à de tels services. Cette étude étant axée sur le secteur privé, elle a cherché plus particulièrement à voir si et comment la législation existante régleme les pratiques du secteur privé en la matière et dans quelle mesure elle l'incite ou le dissuade de participer à ces services.

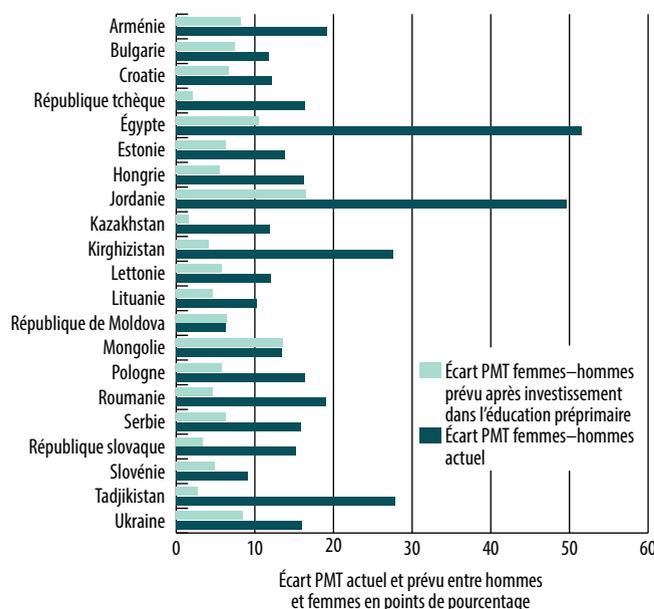
À la suite de nos entretiens avec la direction, les salariés et les services des ressources humaines des entreprises, nous avons constaté que même les petites entreprises souffrent financièrement de la rotation du personnel due à l'incapacité de proposer des solutions de soutien permettant aux femmes de rester sur le marché du travail après la naissance de leurs enfants.

Le cas de la Turquie

Dans une entreprise agroalimentaire turque de taille moyenne d'environ 800 salariés, dont plus de 70 % de femmes, nous avons observé que la rotation du personnel représente un coût considérable pour l'employeur. Les salariées de cette entreprise sont en majorité des travailleuses saisonnières qui sont surreprésentées dans les

Alléger la charge

Investir dans l'éducation préprimaire réduit l'écart de participation au marché du travail entre hommes et femmes



Source : estimations des auteurs.

Note : PMT = participation au marché du travail.

postes manuels et peu qualifiés. L'entreprise accorde des prestations de maternité conformes à la loi, notamment 16 semaines de congé de maternité rémunéré, assorties de dispositions pour six mois supplémentaires de congé sans solde. Les mères qui allaitent sont autorisées à prendre une heure et demie par jour pour nourrir leur enfant jusqu'à l'âge d'un an. Les pères bénéficient de cinq jours de congé de paternité rémunéré. L'entreprise ne fournit pas de service de crèche ni de subvention.

En Turquie, les employés comptent en général sur les membres de leurs familles, notamment sur leurs enfants plus âgés à la maison, pour s'occuper des plus jeunes. Les services publics de crèche et d'école sont ouverts aux enfants à partir de l'âge de cinq ans. Toutefois, les horaires scolaires sont généralement plus courts que les horaires de travail, si bien qu'une aide des membres de la famille reste indispensable pour déposer ou chercher les enfants. À défaut de ce type de soutien, les femmes risquent d'abandonner leur emploi pour s'occuper elles-mêmes de leurs enfants.

En 2017, l'entreprise a enregistré un taux de rotation du personnel de plus de 26 % de l'ensemble des salariées. Les données du service des ressources humaines et nos entretiens avec les employées et la direction ont révélé que 91 femmes démissionnent chaque année pour des raisons liées à la garde de leurs enfants. Le coût direct du recrutement et de la formation, et celui de la perte de productivité pendant que les salariées acquièrent progressivement toutes les compétences requises, se sont chiffrés à près de 1 million de dollars par an — soit 14 % du revenu annuel de l'entreprise. Le coût annuel moyen de la garde d'un enfant âgé de six mois à trois ans est de 1.100 dollars, autrement dit le coût de la garde d'enfants est inférieur au coût total encouru par les entreprises en termes de chiffre d'affaires et de perte de productivité. Dans un autre exemple, une petite entreprise textile avec laquelle nous avons travaillé dépense 258.000 dollars par an pour la garde d'enfants de ses salariées, mais économise plus de 800.000 dollars du fait d'une rotation plus faible de ses effectifs féminins.

À l'avenir

La BERD est présente dans de nombreux pays qui n'investissent actuellement pas assez dans les services de garde. Le secteur privé peut contribuer à combler un certain nombre de ces lacunes en fournissant aux salariés des services de soutien ou en subventionnant l'accès à ces services, ce qui peut compléter et renforcer les dispositifs existants du secteur public.

Les structures de garde d'enfants peuvent panacher diverses solutions allant de la garderie sur place aux subventions. La mesure dans laquelle ce coût est partagé entre les secteurs public et privé est une affaire de choix dans chaque pays. Mais tant que la solution aux besoins des familles reposera uniquement sur les ménages, le coût sera

non négligeable pour les entreprises, qui ont tout intérêt à combler ces déficits d'accompagnement.

De façon plus générale, l'étude en cours met en évidence l'impact du manque de politiques de soutien favorables aux familles sur l'entreprise, la communauté et l'économie.

Au niveau des entreprises, il est évident qu'elles sont nombreuses à avoir besoin de conseils pour savoir comment déterminer le coût total de l'absence de réponse aux besoins de services de garde et comment élaborer au mieux des politiques plus favorables à l'équilibre vie professionnelle–vie privée. Nombre d'entreprises avec lesquelles nous avons collaboré ont eu beaucoup de mal à calculer les coûts de la rotation du personnel ou à démontrer les avantages de la longévité et de la rétention de leurs salariés. Elles ont eu encore plus de difficultés à expliquer les mesures de suivi de la productivité individuelle et collective. Au niveau des communautés, il faudra d'autres études pour analyser les coûts et avantages d'un meilleur accès aux services de soutien et d'un meilleur fonctionnement des marchés du travail. Enfin au niveau macroéconomique, nous devons calculer les avantages de l'investissement dans ces services de garde en termes de création d'emplois et de marge de manœuvre budgétaire.

Ce n'est qu'en améliorant la visibilité des coûts et avantages économiques des services de garde que nous pourrions faire évoluer le dialogue sur l'investissement dans de tels services et sur la redistribution des rôles et des responsabilités entre le marché, l'État et les ménages, dans le but de favoriser l'accès universel à des services de qualité. Démontrer en outre que l'absence de solution aux déficits de service affecte aussi le secteur privé pourrait être crucial pour assurer l'élaboration de solutions plus globales qui incluent la fiscalité et les subventions, de façon à compléter l'offre publique des services de garde. **FD**

SARAH GAMAGE dirige le portefeuille Genre, autonomisation économique et moyens de subsistance du Centre international de recherches sur les femmes. **NAZIHA SULTANA** est économiste féministe au sein du portefeuille Genre, autonomisation économique et moyens de subsistance du Centre. **MANON MOURON** est conseillère adjointe pour l'égalité des sexes à la Banque européenne pour la reconstruction et le développement.

Bibliographie :

Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.

Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.