

LA MATERNITÉ AU TRAVAIL

Une revue de la législation nationale

Résultats de la Base de données de l'OIT
sur les lois relatives aux conditions
de travail et de l'emploi

Deuxième édition

LA MATERNITÉ AU TRAVAIL

Une revue de la législation nationale

Résultats de la Base de données de l'OIT
sur les lois relatives aux conditions
de travail et de l'emploi

Deuxième édition

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010

Première édition 2005

Deuxième édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

La maternité au travail: une revue de la législation nationale / Bureau international du Travail, Conditions d'emploi et de travail.-- 2ème éd. - Genève: BIT, 2010

ISBN: 978-92-2-222927-7 (print)

ISBN: 978-92-2-222928-4 (web)

International Labour Office; Conditions of Work and Employment Programme

protection de la maternité / congé de maternité / prestations de maternité / travailleuses / législation du travail / commentaire / pays développés / pays en développement

13.03.1

Données de catalogage avant publication du BIT

Couverture: C. McCausland, ILO

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Photocomposé en Suisse

SCR

Imprimé en France

PLA

PRÉFACE

La protection de la maternité figure parmi les préoccupations principales de l'OIT depuis sa création. La première convention sur la protection de la maternité (la convention n° 3) a été adoptée lors de la première Conférence internationale du Travail de l'OIT en 1919. Cette convention a été suivie de deux autres: la convention n° 103 en 1952 et la convention n° 183 en 2000, qui ont progressivement élargi le champ d'application et les droits afférents à la protection de la maternité au travail. Les priorités étaient de s'assurer que le travail des femmes ne posait pas de risques pour leur santé et celle de leur enfant et que la fonction reproductive des femmes n'avait pas d'incidences négatives sur leur sécurité économique et de l'emploi.

En effet, l'importance que revêt un emploi rémunéré dans la vie de la plupart des adultes intégrés dans la société rend l'intersection entre maternité et travail une dimension critique des efforts pour améliorer la santé et accroître l'égalité. La protection de la maternité des travailleuses contribue à la santé et au bien-être des mères et de leurs bébés, et donc à la réalisation des objectifs 4 et 5 du Millénaire pour le développement adoptés par les Etats Membres de l'ONU, dont l'objectif est de réduire la mortalité infantile et d'améliorer la santé maternelle. En préservant la sécurité de l'emploi et en maintenant les revenus des femmes pendant et après la maternité, la protection de la maternité assure également l'accès des femmes à l'égalité de chances et de traitement au travail, et leur permet de progresser vers l'objectif 3 du Millénaire pour le développement, qui promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Les conclusions de la 98^{ème} Conférence internationale du Travail tenue en juin 2009 ont également reconnu que le renforcement de la protection de la maternité est indispensable pour garantir l'égalité des genres au travail et ont donc appelé l'OIT à promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 183 et à «[...] *recueillir et diffuser les meilleures pratiques en matière de congé et de prestations parentales, de paternité et de maternité, et à apporter un appui technique aux gouvernements pour élaborer des lois et des politiques efficaces*».

Cette étude analyse les principales dispositions juridiques figurant dans la législation sur la protection de la maternité dans le monde. Elle se fonde sur la nouvelle base de données de l'OIT sur les législations nationales relatives à la protection de la maternité,¹ qui porte sur 167 pays. Une synthèse figure à l'annexe I de ce rapport. Il s'agit d'une analyse très élaborée qui fournit des informations détaillées sur les avancées réalisées en matière de protection juridique sous différents aspects, et compare les régions et les pays ainsi que leur évolution ces quinze dernières années. Il est encourageant de constater que 63 Etats Membres de l'OIT sont parties à au moins une des conventions sur la protection de la maternité. En outre, qu'elles aient été ratifiées ou pas, les conventions ont eu une très grande influence, car presque tous les pays ont adopté certaines mesures en faveur de la protection de la maternité. On a constaté, ces 15 dernières années, des améliorations sensibles de la législation relative à la protection de la maternité, avec une tendance nouvelle à accroître les périodes de repos à la naissance et le recul des systèmes de financement des congés de maternité fondés sur la responsabilité des employeurs. L'incertitude demeure toutefois quant à l'efficacité avec laquelle la législation en vigueur est appliquée, ce qui souligne l'importance d'un dialogue social et d'une action tripartite faisant participer le gouvernement, les employeurs et les travailleurs; assurant le suivi et l'application de la législation en vigueur; et permettant le recueil des informations sur la protection de la maternité dans la pratique pour veiller à réaliser les principes et objectifs de la protection de la maternité.

Je voudrais remercier et féliciter Shannon Harper pour sa révision et mise à jour détaillées de ce livre, qui a été écrit par Ida Öun et Gloria Pardo Trujillo et a d'abord été publié en 2005. Je voudrais également remercier Naomi Cassirer et Laura Addati pour leurs orientations et leur travail de recherche et révision technique ainsi qu'Ana Antunes, Shadia El Dardiry, Najati Ghosheh, Federica Ninni, Carola Nolte et Melanie Poduschnik pour leur précise révision juridique. Enfin, je remercie particulièrement Kristine Falciola, José Antonio Garcia, Caroline Imesch, Claire Piper et Coralie Thompson pour leur appui administratif, éditorial et de production.

Manuela Tomei
Directrice
Programme des conditions de travail
et d'emploi
Secteur de la protection sociale

¹ *ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws – Maternity Protection*. Cette base de données est disponible sur: <http://www.ilo.org/travail/database>. Deux autres bases de données sont disponibles: l'une sur la durée de travail et l'autre sur le salaire minimum.

TABLE DES MATIÈRES

Préface	v
Table des matières	vii
Résumé exécutif	ix
1. Introduction	1
2. Congé de maternité	5
Durée du congé	5
Prestations en espèces	18
Champ d'application	38
3. Autres types de congés	49
Congé de paternité	49
Congé parental	54
Congé d'adoption	62
4. Protection de l'emploi et non-discrimination	65
Discrimination fondée sur la maternité	67
Protection contre un licenciement discriminatoire	70
Maintien des droits afférents à l'emploi	77
5. Protection en matière de santé	79
Aménagement du temps de travail	80
Travail dangereux ou insalubre	84
Allaitement	89
6. Conclusions	97
Bibliographie	99
Annexe I	
Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région	105
Annexe II	
Synthèse des informations disponibles dans la base de données de l'OIT pour chaque pays, par région	117

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ce rapport examine les dispositions juridiques nationales en vigueur en matière de protection de la maternité dans 167 Etats Membres de l'OIT, en se souciant particulièrement de leur degré de conformité à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et sa recommandation (n° 191). Cette étude a constaté que tous les 167 Etats Membres disposaient d'une législation sur la protection de la maternité et n'a recensé aucun Etat qui en était dépourvu.

Une partie de l'étude porte sur les trois aspects clefs des dispositions relatives au congé de maternité: la durée, les prestations versées et la source du financement (voir Annexe I). Elle compare les législations en vigueur dans 167 Etats Membres de l'OIT aux normes les plus récentes de l'OIT, séparément et par région. Cette évaluation montre, en fonction des données disponibles, que dans l'ensemble, 30 pour cent des Etats Membres satisfont pleinement aux exigences de la convention n° 183 concernant les trois aspects: ils octroient au moins 14 semaines de congé, payées à un taux d'au moins deux tiers des revenus antérieurs, et financées par la sécurité sociale, des fonds publics ou selon la législation ou la pratique nationale lorsque le financement n'incombe pas seulement à l'employeur. C'est en Asie centrale et en Europe que cette convention est la mieux respectée, et en Asie et le Pacifique et au Moyen-Orient qu'elle l'est le moins.

Lorsque l'on analyse séparément les dispositions clefs de la convention n° 183 relatives à la durée du congé, au niveau et à la source de paiement, on constate que la proportion des pays qui répondent aux normes varie en fonction des dispositions. La moitié des pays examinés en 2009 octroient au moins 14 semaines de congé. Pour ce qui est des prestations de maternité en espèces pendant le congé, 42 pour cent des pays respectent le critère en octroyant un taux qui n'est pas inférieur à deux tiers des gains antérieurs pendant au moins 14 semaines. Une petite minorité de pays n'octroient pas de prestations pendant le congé de maternité.

Légiférer contre la discrimination n'a pas pour seul objectif de prévenir la discrimination, mais vise également à réduire les coûts directs

encourus par l'employeur en cas de maternité. En 2009, la moitié des pays examinés (53 pour cent) finançait les prestations grâce à la sécurité sociale, tandis que 17 pour cent d'entre eux avaient recours à un système mixte, financé conjointement par les employeurs et la sécurité sociale. Environ un quart (26 pour cent) des pays ont continué de stipuler dans leur législation que les congés devaient être entièrement financés par l'employeur sans apport de la sécurité sociale ou de fonds publics.

On a constaté, au fil du temps, une amélioration graduelle de la protection de la maternité dans le monde. En 1994, 38 pour cent des pays, pour lesquels des informations étaient disponibles, accordaient au moins 14 semaines de congé de maternité. 48 pour cent de ces pays ont accordé au moins 14 semaines de congé de maternité en 2009. Pendant cette période, on a également enregistré un recul du système de financement du congé par les employeurs. Le pourcentage de pays qui financent les prestations en espèces par le biais des systèmes financés par les employeurs est tombé de 31 à 26 pour cent, tandis que les dispositifs mixtes, financés conjointement par les employeurs et la sécurité sociale, ont enregistré une hausse.

La proportion des travailleuses protégées par la législation relative à la protection de la maternité est une des principales préoccupations de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui stipule que cette loi devrait s'appliquer à toutes les femmes ayant un emploi, quelle que soit leur profession ou activité, y compris les femmes employées dans des formes atypiques de travail dépendant. Toutefois, les législations de plusieurs pays n'assurent pas la protection de certaines catégories de travailleuses. C'est souvent le cas, entre autres, des travailleuses domestiques, occasionnelles ou temporaires, même si une minorité croissante de pays s'efforce actuellement d'élargir la protection de la maternité à ces travailleuses.

La deuxième partie de ce rapport porte sur d'autres types de congés, les garanties en matière de protection d'emploi, la santé et la sécurité au travail, et l'allaitement. Outre le congé de maternité, l'accès à d'autres types de congés, tels que le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption, peut également aider les travailleurs à concilier travail et vie de famille. Aucune norme de l'OIT n'existe sur ce type de congés, mais au moins 49 pays accordent un certain type de congé dont les pères peuvent bénéficier à la naissance de l'enfant. Autant de pays octroient un congé parental sous une forme ou une autre, outre le congé de maternité, et de nombreux pays proposent des congés aux parents adoptifs.

Les mesures de protection de l'emploi des travailleuses enceintes et de lutte contre la discrimination fondée sur la maternité font partie intégrante de la protection de la maternité. Les normes actuelles en matière de maternité nécessitent une législation contre la discrimination au travail, notamment en matière d'accès à l'emploi, de licenciement et de maintien des prestations liées à l'emploi pendant le congé. Presque tous les pays pour lesquels on dispose d'informations prévoient une législation pour protéger l'emploi pendant la maternité. Au minimum, ces dispositions interdisent

généralement le licenciement fondé sur la grossesse ou pendant les congés; leur contenu varie toutefois selon les pays. Un certain nombre de pays considèrent le congé comme une période de travail aux fins de la détermination des droits en matière d'emploi.

Pendant la grossesse et l'allaitement, il peut y avoir des risques au travail qui peuvent nuire à la santé de la mère et de son enfant. De nombreux pays prévoient dans leur législation des dispositions qui protègent les femmes enceintes ou allaitantes contre les risques au travail, en demandant notamment une évaluation des risques ou d'indiquer les substances dangereuses qui doivent être évitées. S'il existe un risque important sur le lieu de travail, la législation prévoit souvent que les employeurs prennent des mesures pour atténuer ces risques en confiant d'autres tâches à la future mère ou en lui permettant de prendre un congé anticipé.

Le droit de poursuivre l'allaitement après avoir repris le travail et l'accès à des structures pour l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates sont également importants pour la santé de la mère et de l'enfant. La législation en vigueur dans environ la moitié des pays prévoit des pauses d'allaitement, outre les pauses habituelles.

Ce rapport se contente de passer en revue les législations et montre que presque tous les pays disposent d'une législation relative à la protection de la maternité, même si ces dispositions ne répondent pas toujours aux normes de l'OIT. La question qui subsiste est bien sûr de savoir si la législation est efficacement appliquée afin que les femmes qui y ont droit puissent exercer leurs droits.

La protection de la maternité a été une des grandes préoccupations de l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis sa première année d'existence, lorsque la première convention (n° 3) sur la protection de la maternité a été adoptée en 1919. Bien que des conventions supplémentaires aient été adoptées au fil des années, les préoccupations principales de l'OIT en matière de protection de la maternité demeurent les mêmes: permettre aux femmes de conjuguer avec succès leurs rôles en matière de production et de reproduction, et d'empêcher toute inégalité de traitement sur le lieu du travail en raison de leur fonction reproductive.

La maternité est une situation qui réclame un traitement différent pour que l'égalité réelle puisse être respectée et, dans ce sens, elle est plus une prémisses du principe de l'égalité qu'une dérogation à celui-ci. Des mesures spéciales de protection de la maternité doivent être prises afin de permettre aux femmes de remplir leur rôle maternel, sans pour autant les marginaliser du marché de travail.
(Bureau international du Travail, 1996, p. 45)

Les mesures de protection des femmes enceintes et des femmes qui viennent d'avoir un enfant comprennent la prévention des risques à la santé et à la sécurité pendant et après la grossesse; le droit au congé de maternité rémunéré; le droit à des pauses d'allaitement; une protection contre la discrimination et le licenciement; et le droit de reprendre le travail après un congé de maternité.

La protection de la maternité des travailleuses contribue à la santé et au bien-être des mères et de leurs bébés et facilite donc la réalisation des objectifs 4 et 5 du Millénaire pour le développement adoptés par les Etats Membres de l'ONU, qui s'emploient à réduire la mortalité infantile et à améliorer la santé maternelle (ONU, 2009). En protégeant l'emploi des femmes et en maintenant leurs revenus pendant et après la maternité, la

législation relative à la protection de la maternité contribue également à la réalisation de l'Objectif 3 du Millénaire pour le développement, qui promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Trois conventions sur la protection de la maternité ont été adoptées par l'OIT: la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919; la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée); 1952 et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. La convention n° 3 a été ratifiée par 30 Etats Membres et la convention n° 103 par 30 Etats Membres. La convention n° 183 est entrée en vigueur le 7 février 2002 et a été ratifiée par 18 pays en avril 2010: Albanie, Autriche, Bélarus, Belize, Bulgarie, Cuba, Chypre, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mali, République de Moldova, Pays-Bas, Roumanie et Slovaquie et Slovénie.² Dans l'ensemble, 63 des pays objets de l'étude sont désormais parties à au moins une convention sur la protection de la maternité. L'influence des conventions sur la protection de la maternité s'étend bien au-delà des ratifications; pratiquement tous les pays du monde ont adopté une législation à cet égard.

La convention n° 183 aborde plusieurs aspects différents en matière de protection de la maternité:

- le champ d'application;
- la protection de la santé;
- le congé de maternité;
- le congé en cas de maladie ou de complications;
- les prestations en espèces et médicales;
- la protection de l'emploi et la non-discrimination; et
- les mères allaitantes.

Cette convention doit normalement être mise en œuvre par des lois ou règlements, même si elle peut prendre effet à travers différents moyens utilisés par les Etats Membres, tels que les conventions collectives et les décisions arbitrales.

La recommandation n° 191 complète la convention n° 183, en proposant notamment une plus grande protection, comme un congé plus long et

² Selon le rapport de 2004 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, l'entrée en vigueur de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité impliquait l'achèvement du processus de ratification de la convention n° 103, étant donné que la ratification de la convention n° 83 par un Etat partie à la convention n° 103 implique la dénonciation automatique de ce dernier. D'autre part, la convention n° 3 reste ouverte à la ratification étant donné que la ratification de la convention n° 183 ne mène pas à la dénonciation automatique de la convention n° 3. Cela permet donc, comme c'est d'ailleurs le cas, à certains Etats parties d'être parties aux deux instruments. La commission a toutefois proposé que les Etats qui se trouvent dans cette situation dénoncent l'ancien instrument par souci de clarté et de certitude juridique (Bureau international du Travail, 2004).

des prestations plus élevées. De même, cette recommandation précise certains aspects de la protection de la maternité abordés dans la convention, notamment en ce qui concerne la manière d'assurer la protection de la santé, et y aborde en outre certains aspects concernant les différents congés et le financement des prestations.

Pour se faire une idée de la situation actuelle dans le monde, le Programme des conditions de travail et d'emploi de l'OIT a mis en place une base de données sur les législations nationales relatives à la protection de la maternité.³ Cette base de données fournit actuellement des informations détaillées sur les législations relatives à la protection de la maternité dans 111 pays, organisées en fonction des différents aspects de la convention n° 183 citée ci-dessus, notamment les dispositions relatives au congé de maternité, aux différents types de congés, aux prestations en espèces et médicales,⁴ à la protection de la santé, à la non-discrimination et à la sécurité de l'emploi. Cette base de données comprend en outre des informations plus limitées sur 56 autres pays, sur la durée, le financement des prestations et la source de financement du congé de maternité (pour un total de 167 pays; voir Annexe I pour la liste des pays).

Résumer et comparer les législations nationales peut être une tâche difficile en raison de la multiplicité de systèmes nationaux. Dans certains pays, les dispositifs constitutionnels, tels que les systèmes fédéraux, signifient qu'il n'y a pas de normes nationales uniques étant donné que la législation peut varier entre les Etats, les provinces ou les cantons. Des dispositions relatives à la protection de la maternité figurent souvent dans un certain nombre de textes, tels que le droit du travail et de la sécurité sociale. Tous ces textes doivent donc être passés en revue. Dans certains pays, le secteur public dispose de réglementations distinctes, qui octroient en général des prestations plus importantes aux fonctionnaires (notamment en Belgique, à Djibouti, en Grèce et en Tunisie). Ce rapport se base sur la législation qui s'applique au secteur privé en ce qui concerne ces pays. Enfin, étant donné que certains aspects de la protection de la maternité prennent parfois effet par le biais d'instruments non législatifs, comme les conventions collectives et les décisions arbitrales, ce rapport en cite des exemples, lorsque des informations étaient disponibles.⁵

³ Cette base de données est disponible sur <http://www.ilo.org/dny/travail/travmain.hom>.

⁴ Les prestations médicales sont dans de nombreux cas assurées par la législation ou les réglementations relatives à l'assurance maladie, et n'ont souvent aucun lien avec la protection de la maternité telle que décrite dans la convention n° 183, étant donné qu'elle ne concerne pas seulement les femmes qui travaillent. L'analyse de la conformité des pays en matière d'assurance maladie va donc au-delà de la portée de ce rapport. Pour obtenir des informations plus détaillées sur les prestations médicales dans différents pays, voir notamment *Sécurité sociale dans le monde*, sur <http://www-ssw.issa.int/sswlp2/fren/page1.htm>.

⁵ Dans certains pays, les conventions collectives dans l'entreprise ou au niveau du secteur jouent un rôle important pour assurer la protection de la maternité, mais ces accords ne se trouvent pas dans la base de données compte tenu de leur champ d'application limité.

Sur la base de ces informations, ce rapport vise avant tout à décrire les législations nationales, notamment par rapport à la convention n° 183 et la recommandation n° 191, et à décrire comment la législation relative à la protection de la maternité a évolué depuis la publication de la première revue législative de l'OIT apparue en 1994. Ce rapport se divise en quatre parties. La première section porte sur le congé de maternité (durée du congé, prestations en espèces, origine du paiement et champ d'application); la deuxième partie traite d'autres types de congés (congé paternité, congé parental et congé d'adoption); la troisième partie aborde la question de la protection contre le licenciement et la discrimination; et la dernière partie passe en revue la protection de la santé pendant toute la maternité ainsi que les dispositions relatives à l'allaitement pour les travailleuses allaitantes. Certaines politiques et approches novatrices relatives à la protection de la maternité appliquées dans divers pays sont mises en exergue dans ce document.

Cette partie passe en revue la législation nationale concernant trois aspects des congés de maternité par rapport aux normes fixées par l'OIT en matière de protection de la maternité. La première partie porte sur la durée obligatoire du congé de maternité. La deuxième partie porte sur le droit d'être payé pendant le congé de maternité (prestations en espèces) et la source de financement des prestations. Le champ d'application et les conditions requises pour bénéficier d'un congé de maternité et des prestations sont traités en dernier.⁶

DURÉE DU CONGÉ

[...] toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.
[Convention n° 183, article 4(1)]

Les membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la Convention à dix-huit semaines au moins. [Recommandation n° 191, paragraphe 1(1)]

Par rapport aux conventions précédentes, la convention n° 183 prévoit une période de congé minimale plus longue: 14 semaines, par rapport à

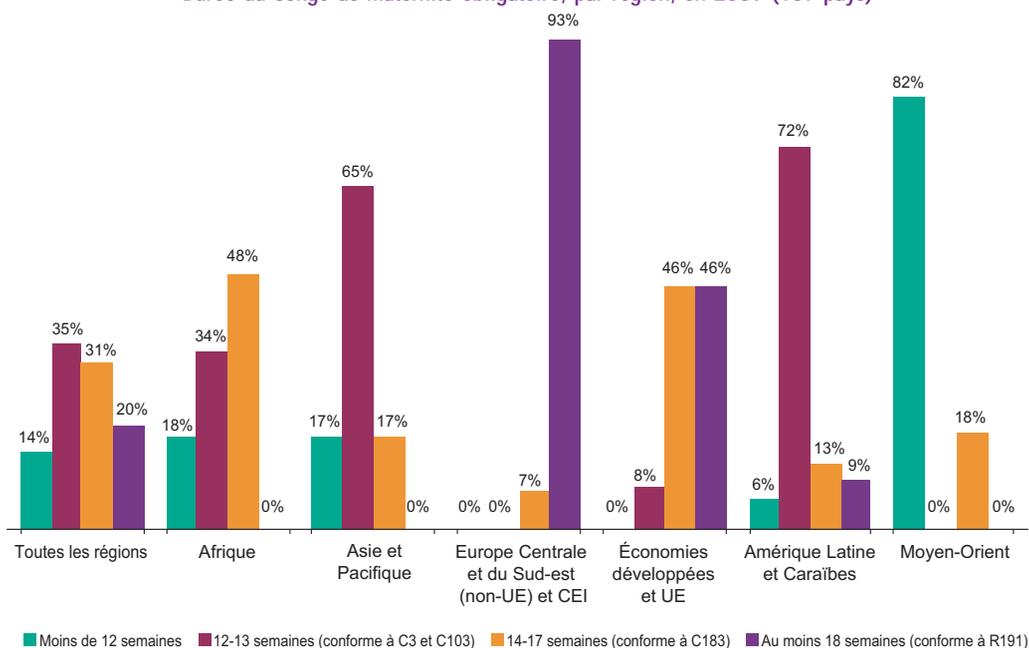
⁶ Des informations sur la durée normale du congé de maternité, les prestations en espèces et la source de financement sont disponibles pour 167 pays. Les informations sur d'autres questions abordées dans cette partie (par exemple, quand les femmes peuvent-elles prendre des congés maternité et la réglementation en matière de prolongation ou de réduction des congés maternité) ne sont disponibles que pour 111 pays. Lorsque des pourcentages sont donnés, les pays faisant l'objet du calcul seront nommés.

12 semaines dans les conventions précédentes. La recommandation n° 191 qui l'accompagne va encore plus loin et recommande aux membres d'essayer de porter le congé de maternité à au moins 18 semaines. Comme le note l'introduction, seulement 18 pays ont ratifié la convention n° 183. Il y a toutefois bien davantage d'Etats Membres de l'OIT qui respectent la norme des 14 semaines.

Les pays qui respectent la norme de l'OIT

Dans l'ensemble, 51 pour cent octroient un congé de maternité d'au moins 14 semaines, comme prévu par la convention n° 183. 20 pour cent des pays octroient 18 semaines de congé de maternité, comme le préconise la recommandation n° 191, ou plus. Environ un tiers (35 pour cent) des pays octroient 12 à 13 semaines de congé – ce qui est moins que la durée prévue par la convention n° 183, mais néanmoins conforme à ce que prévoient les conventions n° 3 et 103, à savoir au moins 12 semaines de congé. Seulement 14 pour cent des pays octroient moins de 12 semaines de congé de maternité. La figure 2.1 présente la durée du congé de maternité par pays dans chaque région.

Figure 2.1.
Durée du congé de maternité obligatoire, par région, en 2009 (167 pays)



Note: Les différents chiffres peuvent ne pas totaliser 100 pour cent à cause des arrondis.

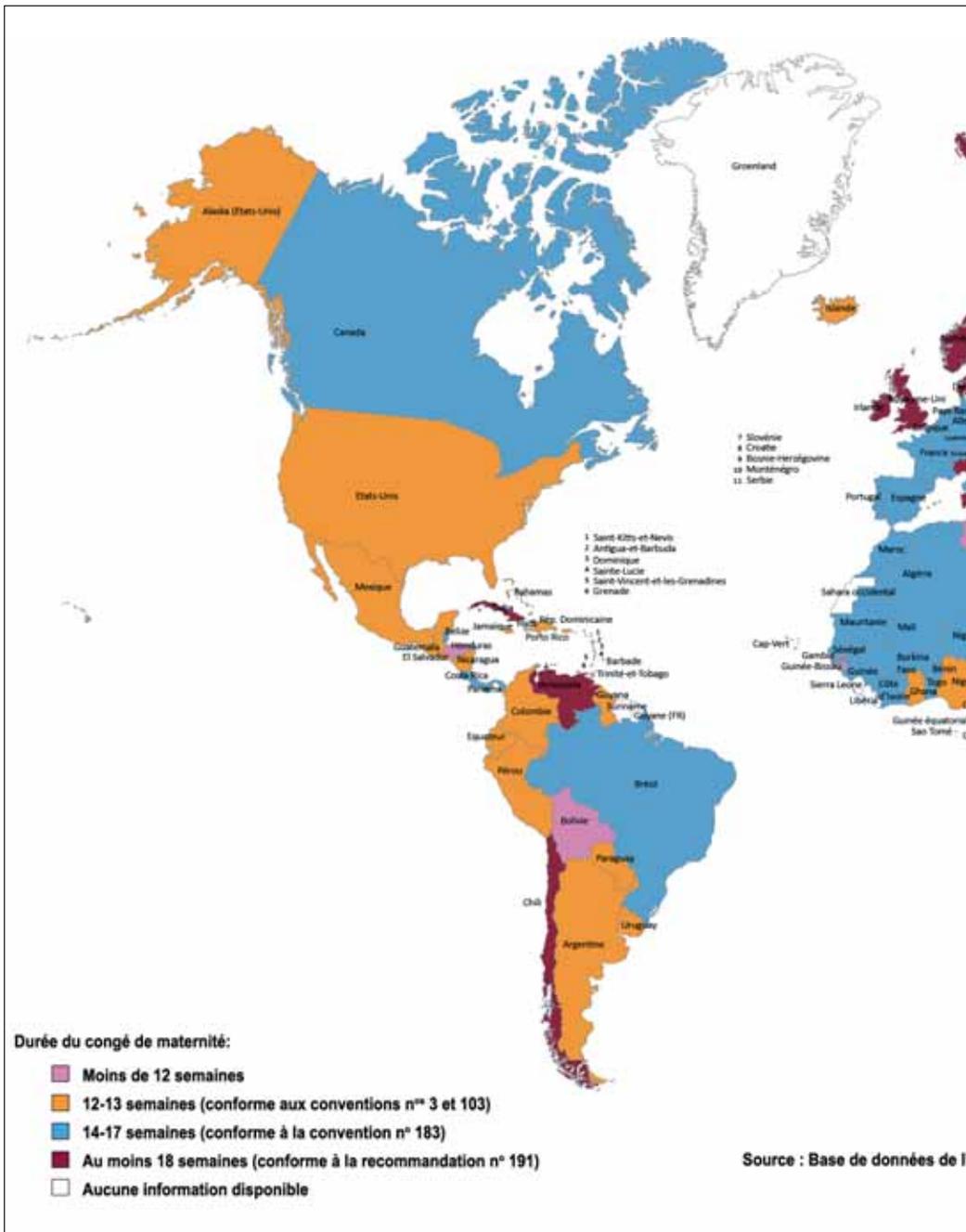
Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a).

Les régions varient selon la proportion de pays qui se conforment à la norme des 14 semaines au moins. Presque tous les pays se conforment à ces normes ou les dépassent (respectivement 92 et 100 pour cent) dans les pays à économie développée et de l'Union européenne (UE), en Europe de l'Est et dans les pays de la Communauté d'Etats indépendants (CEI). Parmi les pays d'Europe de l'Est (non-UE) et de la CEI, 93 pour cent se conforment à la norme des 18 semaines énoncée dans la recommandation n° 191, par rapport à seulement 46 pour cent pour les pays à économie développée et de l'UE.⁷

Parmi les 50 pays d'Afrique passés en revue, environ la moitié (48 pour cent) octroient 14 semaines de congé ou plus, et 34 pour cent octroient 12 à 13 semaines. Un pays africain sur cinq (18 pour cent) accorde moins de 12 semaines de congé. Avec 30 jours, la Tunisie est le pays africain qui accorde le congé de maternité le plus court parmi les pays africains passés en revue dans ce rapport. A l'inverse, l'Afrique du Sud octroie quatre mois de congé de maternité.

⁷ Les Etats Membres de l'OIT qui sont également membres de l'Union européenne tombent sous le coup de la directive 92/85/EEC du Conseil du 19 Octobre 1992 sur l'application de mesures visant à encourager les améliorations de la santé et de la sécurité au travail des travailleuses enceintes, des travailleuses qui viennent d'accoucher ou qui allaitent (Directive de l'UE sur les travailleuses enceintes). La durée minimale du congé de maternité exigée par la Directive est la même que celle de la convention n° 183: 14 semaines [Communauté économique européenne, 1992, Article 8(1)]. Tous les pays de l'UE sauf l'Islande, qui octroie trois mois de congé de maternité, se conforment aux 14 semaines minimum.

Carte 2.1: Durée du congé de maternité dans 167 pays





Sur les 11 pays du Moyen-Orient passés en revue, seulement deux, la Syrie et l'Iran, octroient les 14 semaines minimales fixées par la convention n° 183. Les neuf autres pays passés en revue (82 pour cent) octroient moins de 12 semaines de congé.

Parmi les 32 pays d'Amérique latine et des Caraïbes passés en revue dans ce rapport, quatre pays (Belize, Brésil, Costa Rica et Panama) octroient au moins 14 semaines de congé et trois pays excèdent la norme prescrite par la convention n° 183 et octroient 18 semaines de congé, conformément à ce que préconise la recommandation n° 191 (Chili, Cuba and Venezuela). Trois quarts des pays de cette région (72 pour cent) octroient 12 à 13 semaines de congé de maternité, tandis que 6 pour cent octroient moins de 12 semaines.

Dans la région d'Asie et du Pacifique, très peu de pays se conforment à la norme prescrite par la convention n° 183. Seulement quatre pays octroient au moins 14 semaines de congé: le Bangladesh octroie 16 semaines de congé, la Mongolie 120 jours, Singapour 16 semaines et le Viet Nam accorde quatre mois. 65 pour cent des 23 pays d'Asie et du Pacifique examinés octroient 12 à 13 semaines de congé et quatre pays (la Malaisie, le Népal, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et les Philippines) octroient moins de 12 semaines.

Tendances entre 1994 et 2009

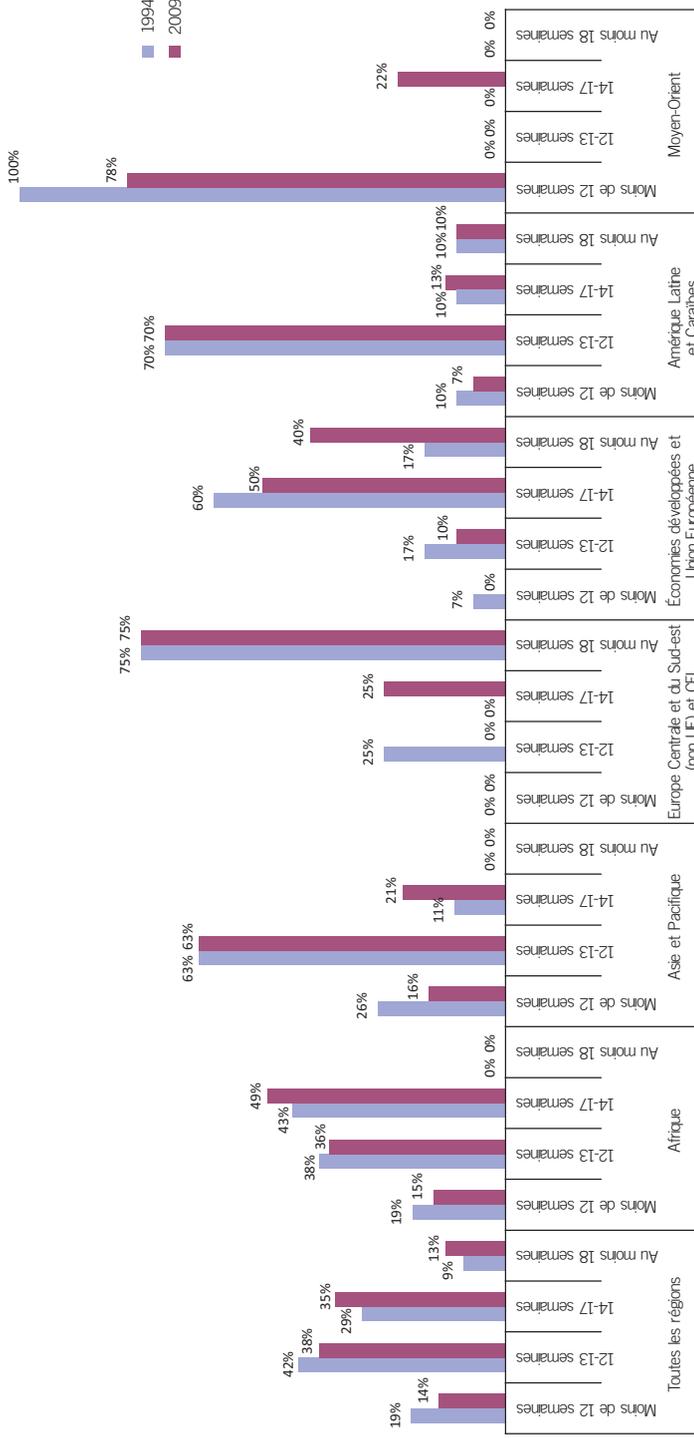
Cette partie décrit les tendances concernant la durée du congé de maternité au cours des 15 dernières années aux niveaux mondial et régional. Ces comparaisons se baseront sur les 139 pays pour lesquels des informations étaient disponibles en 1994 et en 2009.⁸

La figure 2.2 montre qu'il y a eu une tendance graduelle vers des congés de maternité plus longs. La proportion de pays qui octroient moins de 12 semaines de congé est passée de 19 à 14 pour cent de 1994 à 2009. En effet, davantage de pays prévoient désormais des congés plus longs, le pourcentage de pays octroyant 14 à 17 semaines ayant augmenté de 29 à 35 pour cent, et le pourcentage octroyant au moins 18 semaines est passé de 9 à 13 pour cent.

Un petit nombre de pays (deux) pour lesquels des informations étaient disponibles en 1994 et en 2009 ont réduit la durée obligatoire du congé de maternité. Au Qatar, la durée du congé est passée de 60 jours à 50 jours au cours de cette période et à Sao Tomé-et-Principe, elle est passée de 70 jours à 60 jours. Dans la plupart des Etats Membres de l'OIT, toutefois, la durée du congé est restée la même ou a augmenté au cours de ces 15 dernières années.

⁸ En 1994 et 2009, l'OIT disposait de données sur la durée du congé de maternité et les prestations en espèces pour 139 Etats Membres. Concernant la source de financement, l'information était disponible pour 138 pays dans les deux années (voir figure 2.6).

Figure 2.2.
Durée du congé de maternité obligatoire par région en 1994 et en 2009 (139 pays)



Sources: Bureau international du Travail, 1994; Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a).

Dans la plupart des pays d'Afrique (parmi les 47 pays pour lesquels des informations sont disponibles), la durée du congé de maternité en 2009 était la même qu'en 1994. Six pays ont toutefois augmenté la durée du congé de maternité: le Kenya l'a portée de 2 à 3 mois; au Maroc, la durée du congé est passée de 12 à 14 semaines; en Afrique du Sud, de 12 semaines à quatre mois; en Ouganda, de huit semaines à 60 jours ouvrables; et au Zimbabwe, elle est passée de 90 à 98 jours. L'Égypte a connu la plus forte augmentation, passant de 50 jours à 90 jours.

En Asie et le Pacifique, la durée du congé a augmenté dans plusieurs pays. Elle est notamment passée de 12 semaines à 16 semaines au Bangladesh et de 101 jours à 120 jours en Mongolie. Elle a également augmenté en République de Corée (de 60 à 90 jours) et à Singapour (de huit à 16 semaines).

La durée du congé est restée la même dans la plupart des pays d'Amérique latine et des Caraïbes passés en revue. Le nombre de pays octroyant au moins 14 semaines de congé est passé de six à sept entre 1994 et 2009, car le Belize a renforcé les droits en matière de congés de maternité en les faisant passer de 12 à 14 semaines. Les Bahamas ont augmenté la durée du congé de huit à 12 semaines. La proportion de pays octroyant moins de 12 semaines de congé est passée de 10 à 7 pour cent.⁹

Parmi les pays d'Europe centrale et de la CEI, des informations étaient disponibles pour ces deux années seulement pour quatre pays. Ces pays n'ont pas modifié la durée du congé entre 1994 et 2009. Un seul pays, la Turquie, a augmenté la durée du congé de maternité, le portant de 12 à 16 semaines.

Les deux régions comprenant le plus grand nombre de pays ayant accru la durée du congé de maternité entre 1994 et 2009 étaient la région des pays à économie développée et de l'UE et la région du Moyen-Orient. Parmi les pays à économie développée et de l'UE, 12 pays ont augmenté la durée du congé. La Pologne l'a notamment fait passer de 16 à 20 semaines, le Portugal de 90 à 120 jours et l'Irlande de 14 à 26 semaines.¹⁰ Du fait de ces augmentations, tous les pays à économie développée et de l'UE passés en revue ont accordé au minimum 12 semaines de congé en 2009, par rapport à 94 pour cent en 1994. Pendant cette période, la proportion de pays octroyant au moins 14 semaines est passée de 77 à 90 pour cent.

⁹ Aucun pays dans cette région n'a réduit la durée du congé de maternité.

¹⁰ Les autres pays ayant accru la durée du congé sont la Bulgarie (de 120 à 227 jours), Chypre (de 16 à 18 semaines), la Grèce (de 16 semaines à 119 jours), l'Islande (de deux à trois mois), Malte (de 12 à 14 semaines), la Roumanie (de 112 à 126 jours), la Suède (de 12 à 14 semaines), la Suisse (de huit à 14 semaines) et le Royaume-Uni (de 14 à 52 semaines).

Parmi les pays du Moyen-Orient, cinq pays sur les neuf passés en revue ont amélioré leur législation relative au congé de maternité. Le Bahreïn a notamment accru la durée du congé qui est passé de 45 à 60 jours, l'Iran l'a fait passer de 90 jours à quatre mois, et la Syrie de 50 à 120 jours (pour le premier enfant).¹¹ Compte tenu de ces changements, deux pays parmi les neuf passés en revue octroient au moins 14 semaines de congé en 2009, contre aucun en 1994.

Quand les femmes peuvent-elles prendre un congé de maternité?

Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. [Convention n° 183, article 4(4)]

Les trois conventions sur la protection de la maternité (n°s 3 de 1919; 103 de 1952 et 183 de 2000) prévoient un congé obligatoire de six semaines après la naissance de l'enfant, au cours de laquelle la mère n'a pas le droit de retourner au travail. Cela vise à empêcher qu'elle ne soit contrainte de reprendre le travail, ce qui pourrait nuire à sa santé et à celle de l'enfant. Ce principe est une composante fondamentale de la protection garantie par les normes de l'OIT. L'adoption de la convention n° 183 a permis d'introduire une certaine souplesse en matière d'octroi du congé obligatoire. Cet instrument laisse entrevoir la possibilité de conclure des accords au niveau national pour ce qui est de l'aménagement du congé obligatoire.

Parmi les pays pour lesquels des informations juridiques détaillées étaient disponibles (111 pays), environ les trois quarts d'entre eux ont institué un congé obligatoire avant ou après l'accouchement. Malgré des différences de durée de ce congé obligatoire et dans la manière dont il est réparti avant et après l'accouchement, plus de la moitié des pays passés en revue (56 pour cent) prévoient au moins six semaines de congé obligatoire après l'accouchement, comme le dispose la convention n° 183,¹² certains d'entre eux imposant un congé obligatoire de plus de six semaines.¹³

¹¹ La Jordanie a en outre accru la durée du congé de maternité de six à dix semaines et le Liban de 40 jours à sept semaines.

¹² Parmi les 61 pays qui octroient six semaines de congé obligatoire après la naissance, il y a la Barbade, la Bosnie-Herzégovine, la République dominicaine, El Salvador, les Fidji, le Lesotho, le Myanmar, le Niger, le Portugal, la Somalie, l'Espagne et l'Uruguay.

¹³ Les pays suivants figurent parmi ceux qui octroient plus de six semaines de congé obligatoire après la naissance: la République centrafricaine (huit semaines), la République de Corée (45 jours), l'Iran (45 jours), le Japon (huit semaines), Madagascar (huit semaines), le Panama (huit semaines), la Slovaquie (14 semaines), la Suisse (huit semaines) et le Viet Nam (deux mois).

Certains pays octroient des congés obligatoires avant et après la naissance.¹⁴ D'autres pays octroient, en revanche, des congés obligatoires seulement avant la naissance.¹⁵

Dans les Etats membres de l'UE, le congé de maternité doit comprendre un congé obligatoire d'au moins deux semaines avant et/ou après l'accouchement, comme le dispose la Directive 92/85/EEC de l'UE [Communauté économique européenne, 1992, article 8(2)]. Bien que de nombreux pays de l'UE prévoient des congés obligatoires plus longs, plusieurs pays de l'UE octroient les deux semaines minimales.¹⁶

Toutefois, certains pays (27 parmi les 111 passés en revue dans le présent document) ne prévoient pas de congé obligatoire.¹⁷ Selon le rapport de 2004 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, «[l']examen des rapports fournis par les gouvernements sur l'application des conventions a cependant permis de relever que, dans un nombre non négligeable de cas, le caractère obligatoire d'une partie du congé postnatal durant laquelle la femme ne doit pas être autorisée à travailler n'était pas expressément établi» (Bureau international du Travail, 2004, p. 10).

Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.
[Recommandation n° 191, paragraphe 1(3)]

A l'exception du congé postnatal obligatoire de six semaines, la convention n° 183 ne stipule pas comment le congé de maternité doit être réparti avant et/ou après l'accouchement, et la recommandation n° 191 souligne les avantages qu'il y a à accorder une certaine souplesse aux femmes à cet égard.

¹⁴ Les pays octroyant des congés obligatoires avant et après la naissance sont l'Afghanistan (30 jours avant et 60 jours après), l'Azerbaïdjan (70 jours avant et 56 jours après), les Bahamas (une semaine avant et huit semaines après), Chypre (deux semaines avant et sept semaines après), l'Equateur (deux semaines avant et six semaines après), la Lettonie (deux semaines avant et deux semaines après) et le Sénégal (six semaines avant et huit semaines après).

¹⁵ Les pays ayant instauré un congé obligatoire seulement avant la naissance sont l'Algérie (une semaine), la Hongrie (quatre semaines), la Macédoine (28 jours), la Slovénie (28 jours) et le Zimbabwe (21 jours).

¹⁶ Les pays de l'UE prévoyant des durées obligatoires de deux semaines pendant les congés de maternité sont le Danemark (après la naissance), l'Islande (après la naissance) et le Royaume-Uni (après la naissance). En revanche, de nombreux pays de l'UE prévoient des durées de congé de maternité plus longues. L'Autriche impose un congé de huit semaines avant la naissance et de huit autres semaines après la naissance, et la Belgique interdit de travailler une semaine avant la naissance et neuf semaines après la naissance.

¹⁷ Par exemple, Brésil, Cambodge, Côte d'Ivoire, Etats-Unis, Ghana, Guatemala, Koweït, Lituanie, Russie et Zambie ne prévoient aucun congé obligatoire.

Une législation qui accorde un plus grand choix quant à la manière dont le congé de maternité non obligatoire doit être réparti a plus de chance de répondre aux besoins des femmes. La femme devrait donc être à même de choisir librement quand elle décide de prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité.

Les pays diffèrent considérablement quant au degré de souplesse et au choix permis aux femmes pour ce qui est de la période à laquelle les femmes peuvent prendre des congés de maternité obligatoires et de la manière dont elles doivent les répartir avant et après la naissance. Certains pays se montrent très souples quant à la manière dont le congé peut être pris et la période. Dans ces pays, la législation octroie aux femmes une certaine liberté s'agissant de décider comment répartir leur congé. Le système du Pérou accorde notamment une souplesse pour ce qui est de la période à laquelle la partie non obligatoire du congé doit être prise. La durée normale du congé est de 90 jours, avec une période obligatoire de 45 jours après l'accouchement. Les 45 jours restants peuvent être pris avant la naissance ou bien différés en grande partie ou totalement et ajoutés au congé postnatal si la femme le souhaite et si cela n'a pas d'effets négatifs sur la mère et l'enfant. En France, les femmes ont droit à 16 semaines de congé, qui doivent être réparties en six semaines avant la date de naissance pressentie et dix semaines après. Si la femme le souhaite, et si un médecin l'y autorise, elle peut réduire le congé prénatal de trois semaines et les ajouter à la période postnatale.¹⁸ A Singapour, les femmes ont droit à 16 semaines, avec une période obligatoire de quatre semaines après la naissance. Si son employeur l'y autorise, la femme peut choisir de prendre les sept dernières semaines de congé lorsqu'elle le souhaite au cours des premiers douze mois qui suivent la naissance.¹⁹

En revanche, de nombreux pays indiquent précisément comment répartir le congé et fixent le nombre de jours de congés qui peuvent être pris avant et après la naissance. C'est notamment le cas du Guatemala, où le congé de maternité est fixé à 30 jours avant et 54 jours après l'accouchement. C'est aussi le cas des Fidji, où le congé doit être pris 42

¹⁸ En France, à la naissance d'un troisième enfant et après chaque autre enfant (si la mère a déjà deux enfants ou plus ou si le foyer compte deux enfants ou plus), la durée du congé est étendue à huit semaines avant la date pressentie et 18 semaines après. Pour ces femmes, la durée de congé prénatal de huit semaines peut être prolongée de deux semaines, ce qui réduit d'autant le congé postnatal. La France permet également aux femmes de préserver leur congé de maternité si un nouveau-né est hospitalisé pendant une longue période. Si un enfant est hospitalisé pendant six semaines après l'accouchement, les mères peuvent différer la prise du congé de maternité jusqu'à ce que l'enfant quitte l'hôpital.

¹⁹ En Estonie, la durée du congé de maternité est de 140 jours, et la femme a le droit de commencer à prendre son congé de grossesse et de maternité 70 jours avant la date de naissance pressentie. Des pays comme la Lettonie (où les femmes ont le droit de choisir de répartir leur congé de 112 jours à l'exception de quatre semaines) et le Sri Lanka (où pour leurs deux premiers enfants, les femmes peuvent ajouter les jours pendant lesquels elles ont travaillé au cours de leur congé prénatal de deux semaines à leur congé postnatal) offrent le même type de souplesse.

jours avant et 42 après la date d'accouchement pressentie, de la Guinée, où le congé de maternité de 14 semaines peut être pris six semaines avant et huit semaines après l'accouchement, et de la Russie, où le congé doit être pris 70 jours avant et 70 jours après la naissance.

Prolongation ou réduction de la durée du congé

La législation nationale permet ou exige souvent des modifications de la durée du congé de maternité si un événement inhabituel ou imprévu se produit pendant la grossesse ou l'accouchement. De nombreux pays prolongent notamment la durée du congé si la naissance se produit plus tard que prévu ou en cas de naissances multiples, ou si la mère ou l'enfant sont malades.

La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalent à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire. [Convention n° 183, article 4(5)]

Plusieurs Etats Membres de l'OIT prévoient une prolongation du congé prénatal lorsque l'enfant est né après la date pressentie (notamment les Bahamas, la Barbade, Cuba, l'Irlande, le Lesotho, l'Uruguay).²⁰ Une autre catégorie de pays prolongent la durée du congé postnatal lorsque la naissance se produit avant la date pressentie (l'Argentine, la Croatie, le Luxembourg, le Nicaragua, les Pays-Bas), alors que certains pays (l'Autriche, Chypre, la Guinée équatoriale, le Swaziland, le Venezuela) prévoient une prolongation du congé prénatal et postnatal lorsque la grossesse est plus longue ou plus courte que prévu.

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales. [Convention n° 183, article 5]

Un certain nombre de pays prévoient un congé supplémentaire en cas de maladie ou de complications, bien que la durée de la prolongation varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, la durée de la prolongation n'est pas précisée (Allemagne, Autriche, Bolivie, Chili, Italie, Fidji, Nigéria, Paraguay), alors que dans certains pays, la durée du congé supplémentaire est fixée explicitement. C'est notamment le cas de la Barbade,

²⁰ Au Pérou, les femmes doivent prendre des congés maladie pour rattraper les jours perdus lorsqu'elles accouchent plus tôt que prévu.

où une employée a droit à un congé supplémentaire de six semaines en cas de maladie résultant de l'accouchement, du Niger et du Sénégal, où les travailleuses peuvent prendre trois semaines supplémentaires en cas de complications médicales résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Au Koweït, le congé de maternité peut être prolongé de 100 jours en cas de maladie, mais cette période n'est pas payée.²¹ De nombreux pays prolongent aussi la durée du congé de maternité lorsque l'enfant naît prématurément²² ou lorsqu'il a des besoins médicaux particuliers.²³

De nombreux pays prévoient des congés particuliers en cas de fausse couche, mortinatalité, décès ou autres complications liées à un accouchement anormal. Dans de pareils cas, le Nicaragua et le Panama sont notamment des pays qui prévoient un congé payé en fonction des besoins de la femme en cas de fausse couche, mortinatalité, ou autres complications liées à un accouchement anormal. L'Azerbaïdjan et la Fédération de Russie prolongent également la partie postnatale du congé en cas de naissance anormale. La Maurice prévoit deux semaines de congé en cas d'avortement et l'Indonésie prévoit un congé d'un mois et demi en cas d'avortement. Au Danemark, la durée du congé en cas de mortinatalité est de 14 semaines; en Tanzanie, cette durée est de un mois.²⁴

Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples. [Recommandation n° 191, paragraphe 1(2)]

Conformément à la recommandation n° 191, plusieurs Etats Membres ont prévu des dispositions particulières en cas de naissances multiples; la Belgique, Cuba et le Nicaragua prolongent le congé de maternité de deux semaines après des naissances multiples. L'Estonie et l'Iran le prolongent de

²¹ Des prolongations similaires sont instaurées dans le cadre de congés maladie en République démocratique populaire lao (jusqu'à 30 jours, sur ordre médical), en Lettonie (14 jours), à Malte (huit semaines), en Uruguay (jusqu'à six mois) et en Ouzbékistan (deux semaines). Dans d'autres pays, les femmes peuvent prendre un congé maladie ou recevoir des indemnités maladie (par exemple, en El Salvador, au Honduras, aux Philippines, aux Seychelles et au Soudan), ou un congé (République dominicaine et Equateur) si elles ont besoin d'un congé supplémentaire après la fin du congé de maternité.

²² Par exemple, l'Allemagne, l'Autriche et le Luxembourg prolongent la partie postnatale du congé de huit à 12 semaines pour les naissances prématurées.

²³ Par exemple, en Argentine, les femmes qui ont travaillé pendant au moins une année chez le même employeur peuvent prolonger leur congé de trois à six mois pour prendre soin de leurs enfants; si un enfant a le syndrome de Down, le congé de maternité peut être prolongé de six mois sans rémunération, mais dans les mêmes conditions que pour le congé de maternité payé.

²⁴ Dans certains pays, les pères ont droit à un congé en cas de décès de la mère. En France, un père peut prendre une durée maximale de 10 semaines après la naissance de l'enfant si la mère meurt pendant le congé de maternité.

14 jours en cas de naissances multiples.²⁵ En Iran, le congé de maternité est encore prolongé lorsque la mère allaite son enfant: de quatre à cinq mois pour des jumeaux et 12 mois en cas de naissances multiples de trois enfants ou plus.

Certains pays prévoient également une prolongation du congé de maternité en fonction de la taille ou de la composition de la famille. En France notamment, le congé de maternité est prolongé de 16 à 26 semaines pour le troisième enfant. En Croatie, les femmes ont le droit de prolonger leur congé de maternité pendant trois ans à la naissance du troisième enfant et des suivants. En Slovaquie, les mères célibataires ont droit à 37 semaines de congé, par rapport à 28 semaines pour les autres.

Un petit nombre de pays autorise des prolongations du congé de maternité sur demande, mais ce congé peut ne pas être rémunéré. Le Viet Nam et le Zimbabwe permettent notamment des prolongations non rémunérées de la durée normale du congé de maternité. En Argentine, une femme qui a travaillé pendant plus d'un an dans une entreprise peut choisir de prolonger le congé de maternité de trois à six mois maximum pour prendre soin de son enfant.

PRESTATIONS EN ESPÈCES

Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5. [Convention n° 183, article 6(1)]

Parmi les 167 pays passés en revue dans ce document, 97 pour cent d'entre eux versent des prestations en espèces aux femmes pendant leur congé de maternité. Il n'y a que cinq exceptions: l'Australie,²⁶ les Etats-Unis, le Lesotho, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et le Swaziland; ils prévoient tous un certain type de congé de maternité, mais il n'y a pas de disposition juridique générale pour ce qui est des prestations en espèces.²⁷

²⁵ Des prolongations semblables ont été instituées pour les naissances multiples en Afghanistan (15 jours), en Albanie (25 jours, au Ghana (deux semaines), en Israël (trois semaines pour les jumeaux, trois semaines supplémentaires pour chaque enfant supplémentaire), au Moldova (deux semaines), Pérou (30 jours), Portugal (30 jours) et Viet Nam (30 jours pour chaque enfant supplémentaire), entre autres pays.

²⁶ En 2009, le gouvernement australien a annoncé qu'il envisageait d'octroyer 18 semaines de congé de maternité rémunérées au taux du salaire minimum à partir du 1er janvier 2011.

²⁷ Dans certains pays, les prestations en espèces ne sont disponibles que pour un nombre limité de naissances. La Malaisie n'octroie prestations qu'aux cinq premiers enfants. En Egypte, une femme ne peut bénéficier des prestations afférentes au congé visé que trois fois pendant la durée de son emploi.

Dans certains pays, les prestations en espèces ne concernent pas toute la période de congé obligatoire minimal. Le Paraguay verse notamment des prestations afférentes au congé seulement pendant neuf semaines alors que la durée normale du congé est de 12 semaines, et à Haïti, des prestations ne sont versées que pendant les six semaines d'un congé normal de 12 semaines. Les autres pays qui ne versent des prestations que pendant une partie de la durée normale du congé comprennent le Bahreïn (45 jours sur 60) et le Canada (15 semaines sur 17 ou 18 semaines, en fonction de la province). Dans ces cas-là, les chiffres correspondant à la durée énoncée dans la section précédente se réfèrent à la durée totale du congé octroyé et non à la période rémunérée.

Cette section passe en revue le montant des prestations en espèces versées pendant le congé de maternité, et la manière dont ces prestations sont financées, ainsi que les tendances de ces quinze dernières années en matière d'octroi de prestations en espèces.

Montant et durée

Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable. [Convention n° 183, article 6(2)]

Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations. [Convention n° 183, article 6(3)]

Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent. [Convention n° 183, article 6(4)]

Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations. (Recommandation n° 191, paragraphe 2)

Pour respecter la convention n° 183, les prestations en espèces versées pendant le congé de maternité ne doivent pas être inférieures aux deux tiers des gains antérieurs ou des gains tels que pris en compte pour le calcul des prestations, pour 14 semaines au minimum.

La convention ne donne pas de définition des «gains antérieurs», et les pays en ont donné une définition différente. En Islande, le pourcentage est appliqué au revenu moyen de l'employée pendant une période de 12 mois consécutifs, qui prend fin deux mois avant le premier jour de congé de maternité/paternité. Au Sénégal, le taux de 100 pour cent est appliqué au revenu journalier reçu le dernier jour de travail, y compris les prestations directement en rapport avec la nature du travail. Au Pérou, les prestations sont calculées sur la base du salaire journalier moyen reçu pendant les 12 mois précédant le premier versement des prestations. En Mongolie, le salaire moyen est calculé sur la base des quatre derniers mois.

Différences dans les méthodes de calcul des prestations en espèces

Parmi les pays qui prévoient un congé de maternité rémunéré, il est difficile de déterminer le nombre exact de pays qui respectent la convention, compte tenu de la multiplicité de méthodes utilisées par les pays pour déterminer le montant des prestations de maternité en espèces. Dans le cas le plus simple, un pays calcule les prestations sur la base des gains antérieurs de l'employée et verse régulièrement des prestations pendant toute la période du congé. Cette méthode est la plus courante pour calculer les prestations en espèces,²⁸ et il est alors aisé de se rendre compte si le montant du versement atteint le taux demandé de deux tiers des gains antérieurs.²⁹

Dans plusieurs pays, le montant versé est plus élevé au début du congé qu'à la fin. Les prestations en espèces sont versées pendant toute la durée du congé à la Grenade, mais le pourcentage passe de 105 pour cent pendant les deux premiers mois à 65 pour cent pendant le dernier mois de congé. La Thaïlande prévoit un taux de 100 pour cent des gains antérieurs pendant les 45 premiers jours du congé, mais ce montant passe à 50 pour cent pendant les 45 jours restants. En Albanie, le taux de prestations est de 80 pour cent pendant 150 jours puis de 50 pour cent pendant le reste de la période (215 jours). Dans ces pays, évaluer le degré de conformité à la norme fixée par la convention n° 183 est aussi relativement aisé.

²⁸ Les suivants sont des exemples de pays qui calculent le montant des prestations sur la base du pourcentage des gains antérieurs: Afghanistan, Argentine, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Costa Rica, Djibouti, les Emirats arabes unis, Guyana, Italie, Japon, Jordanie, Malawi, Népal, Saint-Marin et Saint-Vincent-et-les-Grenadines.

²⁹ Les pays qui calculent les prestations sur la base des gains antérieurs, comme la Finlande, Israël et le Portugal, garantissent aux travailleuses à bas salaires un niveau minimum de prestations en espèces (European Industrial Relations Observatory On-Line, 2004).

Pour les pays qui utilisent différentes méthodes pour déterminer le montant des prestations, il peut être compliqué d'évaluer le degré de conformité à la norme de l'OIT des deux tiers des gains antérieurs. Certains pays, principalement européens, versent des prestations qui équivalent à un pourcentage des gains antérieurs mais établissent un plafond pour les prestations en espèces. C'est le cas notamment en Belgique, en France, en Israël, aux Pays-Bas et dans la Fédération de Russie.

D'autres pays prévoient une prestation mensuelle fixe, quels que soient les gains antérieurs de la femme.³⁰ Dans certains cas, ce taux fixe est fixé au niveau du salaire minimum national ou inférieur à celui-ci. Dans ce cas les travailleuses qui gagnent plus de 151 pour cent du salaire minimum ne reçoivent pas les deux tiers minima des gains antérieurs, comme le dispose la convention n° 183.

Dans les pays qui prévoient des prestations à taux fixe ou plafonnées, la proportion des travailleuses qui reçoivent au moins les deux tiers des gains antérieurs dépend de la répartition nationale des salaires. En conséquence, lorsque l'on tente d'évaluer la proportion des pays qui respectent la convention, ceux qui versent un taux fixe ou limitent les prestations en espèces ne sont pas évalués, à moins que leur degré de conformité puisse être déterminé grâce à d'autres informations.³¹ Les pays qui ne respectent pas les normes pour d'autres raisons (durée du congé, par exemple) ne sont pas considérés en conformité, même s'il y a une ambiguïté sur le montant des prestations versées.³² L'utilisation de ce critère a permis d'exclure 15 pays de l'évaluation du degré de conformité à la convention n° 183 en ce concerne le respect de la durée et les prestations en espèces.³³

³⁰ Par exemple, des prestations à taux fixe sont versées dans les Fidji et dans les Seychelles.

³¹ Un petit nombre de pays, comme la Belgique, la Croatie et le Royaume-Uni passent d'un taux évalué sur la base des gains antérieurs au début du congé à un taux fixe à la fin du congé. Si la période pendant laquelle le pourcentage est payé dure au moins 14 semaines, le niveau de conformité du pays avec la convention peut alors être évalué. Si le taux fixe prend effet avant 14 semaines, il n'est pas possible d'évaluer le niveau de conformité du pays.

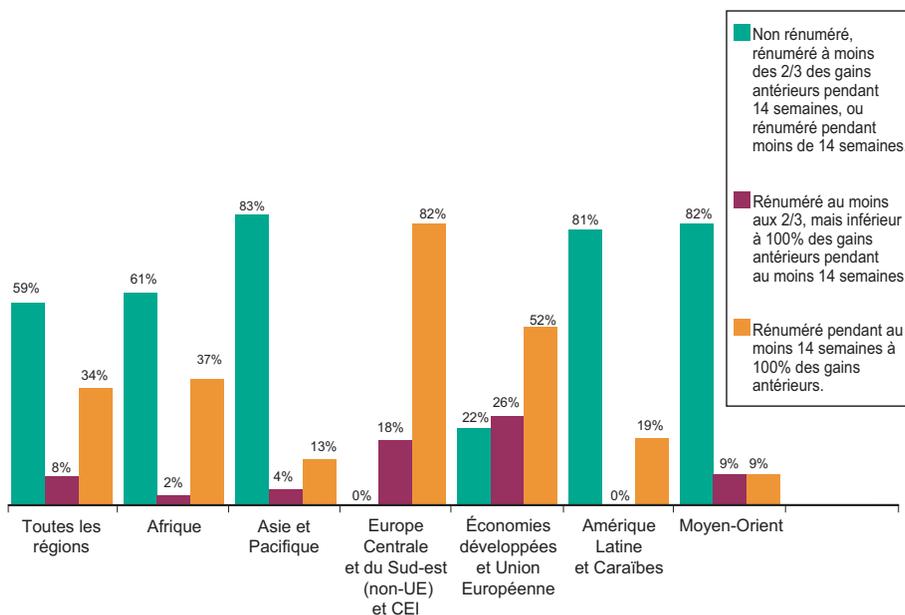
³² L'Erythrée et les Fidji octroient des prestations à taux fixe ou ne disposent pas d'informations sur les niveaux des prestations en espèces. Toutefois, étant donné que dans ces pays, la durée du congé n'est pas suffisante pour respecter la norme fixée par la convention, ils ne sont pas considérés en conformité.

³³ Ces 15 pays étaient la Belgique, le Chili, la Finlande, la France, l'Irlande, Israël, le Kirghizistan, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, la Fédération de Russie, le Royaume-Uni, les Seychelles, la Slovaquie et la Suisse. La Bosnie-Herzégovine n'a pas été classifiée, puisque le niveau des prestations varie entre 50 et 100 pour cent, selon la région. Il convient de noter que certains des pays qui ne font pas l'objet de cette étude peuvent être en conformité avec la norme établie par la convention (notamment si le plafond sur les prestations permet à toutes les femmes ou presque de percevoir les deux tiers de leurs gains antérieurs).

Conformité à la convention n° 183 eu égard à la durée du congé et des prestations en espèces

Dans l'ensemble, 42 pour cent des 152 pays passés en revue octroient des prestations en espèces d'au moins des deux tiers des gains antérieurs pendant 14 semaines. En fait, 34 pour cent des pays passés en revue dépassent cette norme en versant 100 pour cent des gains antérieurs pendant 14 semaines au moins (voir figure 2.3). Dans plus de la moitié (59 pour cent) des pays étudiés, le congé de maternité n'est toutefois pas rémunéré, est rémunéré à un taux inférieur aux deux tiers des gains antérieurs ou rémunéré pendant moins de 14 semaines.

Figure 2.3.
Prestations en espèces et durée du congé, par région, 2009 (152 pays)



Note: Les différents chiffres peuvent ne pas totaliser 100 pour cent à cause des arrondis.

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a).

Parmi les 11 pays d'Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et les pays de la CEI passés en revue, il y a un taux élevé de pays qui respectent les normes établies par la convention n° 183. 18 pour cent des pays les respectent et 82 pour cent des pays excèdent les normes établies par la convention en termes de durée et de montant des prestations.

Parmi les 27 pays à économie développée et de l'UE,³⁴ nombreux sont ceux qui respectent également les normes établies par la convention n° 183 sur ces deux aspects, puisque 78 pour cent d'entre eux respectent ou excèdent ces normes. Environ un pays sur quatre (22 pour cent) parmi ces pays octroie des prestations en espèces moins élevées que ce que demande la convention n° 183. Comme on l'a noté, en raison des plafonds instaurés sur les prestations en espèces ou de systèmes de financement compliqués, il a été impossible d'évaluer le degré de conformité dans dix pays de la région.³⁵

Presque tous les pays africains calculent les prestations de maternité en fonction du taux des gains antérieurs. Les Seychelles, qui octroient un taux fixe aux femmes, le Lesotho et le Swaziland, qui n'octroient aucune prestation en espèce, sont les seules exceptions.³⁶ Sur les 50 pays africains passés en revue, 39 pour cent octroient un taux égal ou supérieur aux deux tiers des gains antérieurs pendant 14 semaines. Parmi ces pays, la République démocratique du Congo verse un taux équivalent aux deux tiers des gains antérieurs pendant 14 semaines, alors que l'Algérie, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, les Comores, le Congo (15 semaines), la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, le Madagascar, le Mali, la Mauritanie, le Maroc, le Sénégal, le Tchad, le Togo et le Zimbabwe versent tous un taux équivalent à 100 pour cent des gains antérieurs pour moins de 14 semaines. Les pays restants qui n'octroient pas un taux égal ou supérieur aux deux tiers des gains antérieurs pendant 14 semaines, certains, comme la Guinée-Bissau et le Soudan, octroient un taux équivalent à 100 pour cent des gains antérieurs pendant une durée de moins de 14 semaines (60 jours et huit semaines, respectivement). D'autres prévoient au moins 14 semaines de congé de maternité, mais les indemnités sont moins élevées. La République centrafricaine prévoit par exemple 14 semaines de congé rémunéré à un taux de 50 pour cent des gains antérieurs.

³⁴ Des dispositions obligatoires s'appliquent également aux Etats membres de l'UE en ce qui concerne les prestations en espèces. L'article 11 de la Directive de l'UE dispose (Communauté économique européenne, 1992):

«[Les] droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses... doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales... [Cette] prestation... est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales».

³⁵ A Malte, depuis janvier 2008, les prestations s'élèvent à 100 pour cent des gains antérieurs pendant une durée de 14 semaines au lieu de 13 semaines.

³⁶ L'Erythrée verse des prestations en espèces, mais l'OIT ne dispose d'aucune information sur le montant ou la base sur laquelle ces prestations sont calculées.

Trente-et-un pays d'Amérique latine et des Caraïbes sur 32 calculent les prestations sur la base du pourcentage des gains antérieurs. Seule la Bolivie utilise un taux fixe et un pourcentage des gains antérieurs. Parmi les pays d'Amérique latine, 19 pour cent respectent ou excèdent les normes relatives à la durée et au montant du salaire. Le Belize, le Brésil, le Chili, le Costa Rica, Cuba, le Panama et le Venezuela octroient au moins 14 semaines de congé payé à un taux de 100 pour cent des gains antérieurs. Nombre des pays restants octroient au moins deux tiers des gains antérieurs mais pendant moins de 14 semaines. La Barbade, la Colombie, l'Equateur, le Honduras et le Mexique prévoient notamment 12 semaines de congé rémunéré à un taux de 100 pour cent des gains antérieurs. La Jamaïque octroie 100 pour cent des gains antérieurs pendant huit semaines.

A l'exception de deux pays, les 23 pays asiatiques passés en revue octroient des prestations s'élevant à un certain pourcentage des gains antérieurs. Les exceptions sont les Fidji, qui octroient des prestations à taux fixe, et la Papouasie-Nouvelle-Guinée, qui n'octroie pas de prestations. Sur ces 23 pays, seulement deux versent au moins deux tiers des gains pendant 14 semaines: la Mongolie octroie 70 pour cent des gains antérieurs pendant 120 jours, et le Viet Nam 100 pour cent pendant une période allant de quatre à six mois, en fonction de la nature du travail. Parmi les pays restants, un grand nombre de pays octroient 100 pour cent des gains pendant les congés maternité, mais pendant moins de 14 semaines: l'Afghanistan (90 jours), l'Inde (12 semaines) et le Népal (52 jours). Les pays qui octroient soit un taux inférieur aux gains antérieurs et moins de 14 semaines sont le Cambodge (90 jours à un taux de 50 pour cent), Kiribati (12 semaines à 25 pour cent), les îles Salomon (12 semaines à 25 pour cent) et Vanuatu (12 semaines à 50 pour cent).

Les 11 pays du Moyen-Orient calculent les prestations sur la base des gains antérieurs. Deux de ces 11 pays respectent les normes de l'OIT: l'Iran accorde quatre mois (si la mère allaite) et deux tiers des gains antérieurs et la Syrie accorde 120 jours et 100 pour cent des gains (pour le premier enfant). Presque tous les pays restants octroient 100 pour cent des gains antérieurs mais pendant moins de 14 semaines.

Source de financement des prestations

Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

- (a) *que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou*
- (b) *qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. [Convention n° 183, article 6(8)]*

Les conventions n^{os} 3 et 103 de l'OIT insistent sur le fait que les employeurs ne doivent pas être tenus personnellement responsables du coût direct de toute prestation financière de maternité, due à une femme qu'ils emploient, et que les prestations doivent être octroyées par un système d'assurance sociale ou par le biais d'un prélèvement sur des fonds publics. Le principe du financement par le biais d'une assurance sociale ou du prélèvement sur des fonds publics est important pour atténuer la discrimination sur le marché du travail, qui a plus de chance de se produire lorsque les employeurs assument directement les coûts du congé de maternité. Ce principe est maintenu dans la convention n° 183, bien que cette convention permette aux employeurs d'être tenus personnellement responsables du coût direct de toute prestation de maternité lorsqu'il y ont expressément consenti, lorsque qu'elle était prévue par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la convention n° 183 en 2000 ou lorsqu'il en a été ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. (Bureau international du Travail, 2004).

Les pays adoptent en général l'une des trois approches principales pour ce qui est du financement des prestations afférentes à la maternité: la sécurité sociale, le financement par l'employeur ou des systèmes mixtes.³⁷ Les systèmes de sécurité sociale comprennent non seulement des assurances-chômage ou médicales, mais également d'autres types de fonds publics, notamment aux échelons municipal, étatique ou gouvernemental. Ces systèmes utilisent les cotisations prélevées sur les revenus combinés d'employés, employeurs et gouvernement pour créer une réserve qui sert ensuite à financer les prestations.³⁸

³⁷ Il est important de noter que, dans certains cas, bien qu'il y ait un dispositif permettant de mettre en commun les contributions pour verser les prestations en espèces, cela n'est pas toujours obligatoire. Les systèmes de financement qui reposent sur des contributions volontaires ont moins de chance d'être efficaces en matière de protection de la maternité que les cotisations obligatoires. Toutefois, il est souvent difficile de déterminer si les régimes de financement des prestations sont obligatoires ou volontaires. Dans l'Annexe I, nous précisons, lorsque nous disposons d'informations, si ces systèmes sont obligatoires ou si c'est à l'employé d'en décider.

³⁸ Un petit nombre des pays utilisent d'autres dispositifs de financement contrôlés par le gouvernement. L'Islande et la Nouvelle-Zélande offrent une couverture universelle en ce qui concerne les prestations afférentes à la maternité; la Chine et la Suisse utilisent des comptes individuels pour le prélèvement et le financement des prestations.

Lorsque les employeurs sont uniquement responsables des prestations en espèces, la proportion des gains antérieurs qu'ils doivent verser varie considérablement. Dans certains pays, les employeurs doivent verser la totalité des gains antérieurs d'une travailleuse pendant son congé de maternité.³⁹ Dans d'autres cas, les employeurs doivent octroyer des prestations en espèces à un taux inférieur à celui des gains antérieurs.⁴⁰

Lorsque les pays utilisent un système mixte grâce auquel les employeurs et les systèmes de sécurité sociale financent conjointement les prestations, les employeurs doivent verser un pourcentage qui varie. La contribution des employeurs est relativement minime.⁴¹ Dans de nombreux pays, tels que le Burundi, la Costa Rica, la Guinée, Madagascar et le Togo, les contributions sont divisées équitablement entre la sécurité sociale et les employeurs. D'autres pays demandent aux employeurs de faire des contributions variables, notamment lorsque les employeurs doivent verser la différence entre les prestations de la sécurité sociale et les gains antérieurs de la femme. Dans les rares cas de systèmes mixtes, les employeurs assument la responsabilité de la presque totalité des prestations en espèces.⁴²

En ce qui concerne la participation des employeurs au financement des prestations en espèces, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a estimé que la convention n° 103 était respectée si la contribution de l'employeur au financement des prestations afférentes à la maternité s'élève à moins d'un tiers du revenu assuré et celle de l'assistance sociale à au moins de deux tiers (Bureau international du Travail, 1994). Lorsque la convention n° 183 prévoit davantage de souplesse dans les circonstances très particulières mentionnées ci-dessus, cette étude examine les dispositions législatives nationales par rapport au principe de base du financement par le biais de l'assistance sociale ou d'autres fonds publics.

³⁹ Par exemple, en Afghanistan, au Bahreïn, au Bangladesh, dans les Comores, en Gambie, en Indonésie, au Kenya, en Malaisie, au Monténégro, au Pakistan et au Qatar, les employeurs doivent verser 100 pour cent des gains antérieurs pendant la période de congé.

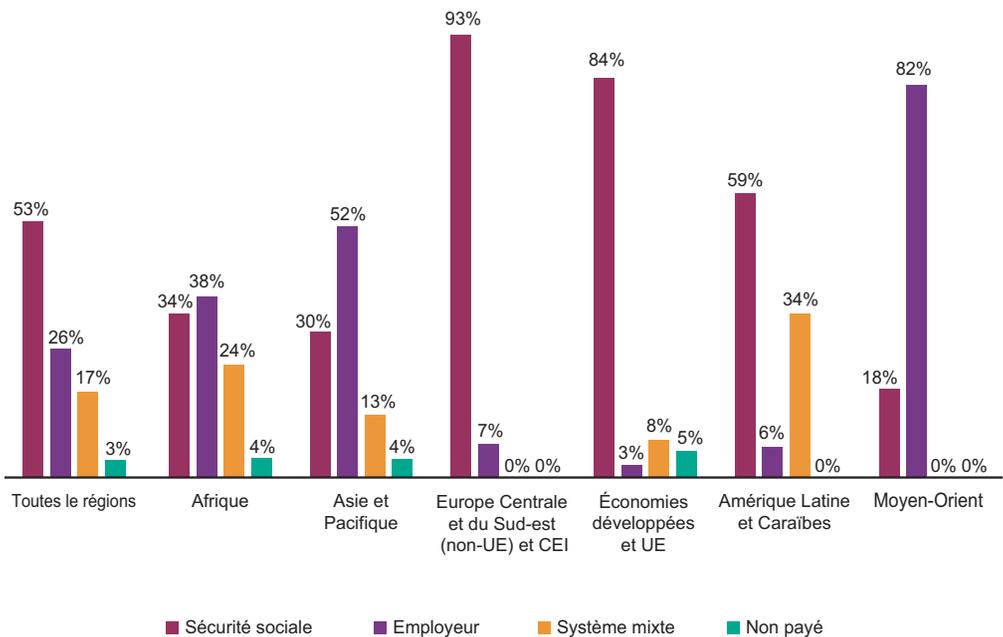
⁴⁰ Par exemple, au Botswana et au Kiribati, les employeurs doivent verser 25 pour cent des gains antérieurs. En Jamahiriya arabe libyenne, au Nigéria, en Somalie et au Vanuatu, les employeurs doivent verser la moitié des gains antérieurs.

⁴¹ Au Royaume-Uni par exemple, l'employeur est responsable du financement des prestations en espèces, mais les fonds publics lui remboursent 92 pour cent de ses frais. En Equateur et en Egypte, les employeurs assument 25 pour cent des prestations, tandis qu'au Guatemala ils assument un tiers des prestations.

⁴² En République de Corée, l'employeur paie la totalité des prestations pendant 60 jours tandis que le système de sécurité sociale couvre les prestations pendant 30 jours. A Singapour, l'employeur et le gouvernement versent des prestations en espèce pour les deux premiers enfants et le gouvernement prend en charge le troisième enfant et les suivants. En Thaïlande, l'employeur assume 100 pour cent des prestations pendant les 45 premiers jours de congé et l'assistance sociale couvre un taux de 50 pour cent des 45 jours restants.

Comme le montre la figure 2.4, la moitié (53 pour cent) des 167 pays passés en revue⁴³ octroient des prestations en espèces par le biais de régimes nationaux de sécurité sociale.⁴⁴ 26 pour cent des pays ont mis en place des régimes où seuls les employeurs sont responsables du financement. Dix-sept pour cent des pays ont des régimes mixtes par lesquels les employeurs et les systèmes de sécurité sociale se partagent les coûts des prestations afférentes à la maternité. Cinq pays (3 pour cent) n'octroient aucune prestation.

Figure 2.4.
Qui finance les prestations, par région, 2009 (167 pays)



Note: les chiffres peuvent ne pas totaliser 100 pour cent en raison des arrondis.

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a).

⁴³ Cette section est basée sur les informations concernant 167 pays.

⁴⁴ Certains pays peuvent utiliser plus d'une méthode de financement, la responsabilité étant déterminée en fonction des conditions requises. Dans certains pays, les femmes couvertes par une assurance sociale perçoivent des prestations financées par un régime mixte, mais celles qui ne remplissent pas les conditions requises par l'assurance sociale ont le droit de recevoir des prestations en espèces versées par leurs employeurs. Cette étude a pour but d'identifier et de classer les pays selon la source de financement qui s'applique au plus grand nombre de femmes.

Les différences régionales sont frappantes pour ce qui concerne le financement des prestations en espèces. 84 pour cent des pays à économie développée et de l'UE financent leurs prestations par le biais de systèmes de sécurité sociale; Malte est le seul pays dans lequel les employeurs financent directement les prestations.

L'Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et de la CEI disposent également le plus souvent de systèmes de sécurité sociale. 93 pour cent de ces pays assurant ce financement par le biais de la sécurité sociale tandis que les employeurs n'assument cette charge que pour seulement 7 pour cent⁴⁵ des pays. La plupart des pays d'Amérique latine et des Caraïbes disposent soit de systèmes de sécurité sociale (59 pour cent), ou de systèmes mixtes (34 pour cent). Seulement 6 pour cent des pays de la région imposent cette charge à l'employeur.⁴⁶

C'est en Afrique, en Asie et le Pacifique et au Moyen-Orient, où les défis à relever pour élargir les systèmes de sécurité sociale demeurent considérables, que ce type de système est le plus recourant. 38 pour cent des pays d'Afrique disposent de systèmes entièrement financés par les employeurs, un tiers des pays disposent de systèmes de sécurité sociale et environ un sur cinq ont des systèmes mixtes. En Asie et le Pacifique, 52 pour cent des pays financent les prestations grâce à des régimes fondés sur la responsabilité des employeurs, alors que 30 pour cent seulement octroient des prestations financées par des systèmes de sécurité sociale et 13 pour cent par des systèmes mixtes.⁴⁷ C'est au Moyen-Orient que les systèmes de sécurité sociale sont les moins bien établis, car plus des quatre cinquième (82 pour cent) des pays de la région disposent de systèmes fondés sur la responsabilité des employeurs; l'Iran et l'Irak sont les seuls pays à financer les prestations par le biais de leurs systèmes de sécurité sociale.

Respect de la convention n° 183 en matière de durée, de prestations en espèces et de financement des prestations

Lorsque l'on analyse conjointement la durée, le montant des prestations et la source de financement, on se rend compte que le nombre de pays qui respectent les normes diminue.⁴⁸ Sur les 145 pays compris dans cette étude, 30 pour cent atteignent ou dépassent les trois dispositions figurant dans la

⁴⁵ Les employeurs financent les prestations au Kazakhstan.

⁴⁶ Les employeurs assument le financement des prestations en Haïti et en Jamaïque.

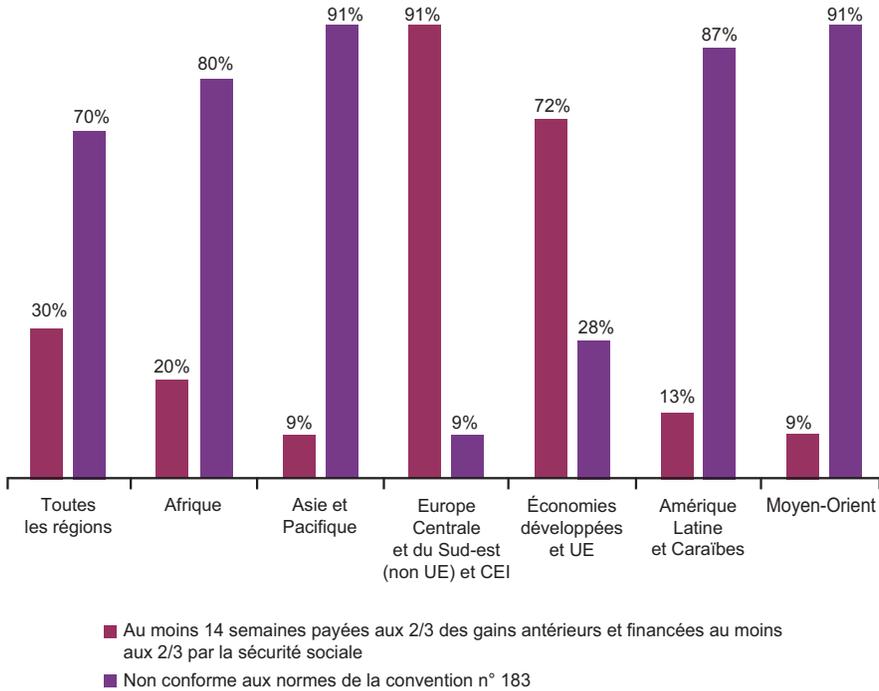
⁴⁷ Parmi les pays de la région, l'Inde, la République démocratique populaire lao, la Mongolie, les Philippines et le Viet Nam ont uniquement recours à des systèmes de sécurité sociale. La République de Corée et de Thaïlande ont recours à des systèmes mixtes. Les prestations de Singapour sont financées par les cotisations d'employeurs et gouvernement pour les deux premiers enfants, et par le gouvernement uniquement pour les enfants suivants.

⁴⁸ Dans cette partie, les pays sont considérés comme respectant la convention n° 183 s'ils financent les prestations par le biais de systèmes de sécurité sociale ou des systèmes mixtes par lequel les employeurs financent pas plus d'un tiers des prestations de maternité en espèces

convention n° 183 (voir figure 2.5). Lorsqu'on tient compte de ces trois aspects clefs, il ressort que plus des deux tiers (101) des pays parmi les 145 membres de l'OIT passés en revue ne satisfont pas aux dispositions figurant dans la convention n° 183.⁴⁹

Figure 2.5.

Pourcentage des pays dont les législations sont conformes aux normes de l'OIT concernant la durée du congé de maternité, le montant des prestations et la source de financement, par région, 2009 (145 pays)



Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a).

⁴⁹ Comme cela a été noté, il n'a pas été possible d'évaluer le degré de conformité de 22 pays car leurs systèmes de calcul et de financement des prestations ne permettent pas de comparer aisément la législation nationale avec les normes de l'OIT. Bien que certains pays aient été omis de cette étude, il est possible qu'ils respectent la convention n° 183.

Le taux le plus élevé de conformité a été enregistré dans les pays d'Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et de la CEI ainsi que dans les pays à économie développée et de l'UE, où respectivement 91 pour cent et 72 pour cent des pays respectent les trois normes de l'OIT. Parallèlement, ces régions comptent le plus grand nombre de pays dans lesquels il n'est pas possible d'évaluer le taux de conformité (trois pays d'Europe centrale, du Sud-est et de la CEI et douze pays à économie développée et de l'UE, respectivement).

Il y a davantage de pays dans les autres régions qui n'atteignent pas les normes établies dans la convention n° 183. Parmi les 45 pays d'Afrique passés en revue, neuf d'entre eux atteignent ou excèdent les trois normes, 36 sont en deçà, et cinq n'ont pas pu être évalués. Deux pays d'Asie et Pacifique sur 23 atteignent les normes et 21 ne les atteignent pas. Quatre pays d'Amérique latine et des Caraïbes atteignent les normes, 26 ne les atteignent pas, et deux pays n'ont pas pu être évalués. Un pays seulement sur les 11 pays du Moyen-Orient a atteint les trois normes.

Tableau 2.1. Nombre de pays qui ne respectent pas la convention n° 183, par disposition et région (101 pays)¹

	Lacunes dans une disposition			Lacunes dans deux dispositions			Lacunes dans trois dispositions	Total
	Moins de 14 semaines	Taux inférieur aux 2/3 des gains	Régime à responsabilité des employeurs ²	Moins de 14 semaines et taux inférieur aux 2/3 des gains	Moins de 14 semaines et responsabilité des employeurs	Taux inférieur aux 2/3 des gains et responsabilité des employeurs	Moins de 14 semaines, taux inférieur aux 2/3 des gains, et responsabilité des employeurs	
Toutes les régions	27	5	15	6	31	2	15	101
Afrique	5	3	9	0	11	1	7	36
Asie (Est, Sud-est, Pacifique, Sud)	6	0	2	0	7	0	6	21
Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et CEI	0	0	1	0	0	0	0	1
Economies développées et Union européenne	1	2	1	1	0	1	1	7
Amérique latine et Caraïbes	14	0	1	5	5	0	1	26
Moyen-Orient	1	0	1	0	8	0	0	10

¹ Pour les pays suivants, il n'y a pas suffisamment d'informations pour déterminer s'ils atteignent les normes sur le montant de financement des prestations de maternité ou sur le régime fondé sur la responsabilité des employeurs: Allemagne (responsabilité des employeurs); Angola (responsabilité des employeurs); Belgique (montant); Bosnie-Herzégovine (montant); Burkina Faso (responsabilité des employeurs); Chili (montant); Danemark (responsabilité des employeurs); Erythrée (montant); Finlande (montant); France (montant); Guinée-Bissau (responsabilité des employeurs); Irlande (montant); Israël (montant); Kirghizistan (montant); Nouvelle-Zélande (montant); Panama (responsabilité des employeurs); Pays Bas (montant); Fédération de Russie (montant); Irlande et responsabilité des employeurs); Slovaquie (montant); Suisse (montant); Royaume-Uni (montant). Ces pays ne figurent pas dans le tableau ci-dessus.

² Les pays où les employeurs financent plus d'un tiers des prestations de maternité sont considérés à régime fondé sur la responsabilité des employeurs.

Afin de présenter les mesures pouvant être prises pour renforcer la protection de la maternité dans le monde, le tableau 2.1 classe les 101 pays en fonction de la disposition juridique (ou des dispositions) qui ne sont pas respectées.

Dans l'ensemble, les défis les plus communs concernent: l'accroissement de la durée du congé (27 pays) et l'accroissement de la durée du congé tout en réduisant le niveau de responsabilité financière des employeurs à un tiers des prestations en espèces ou en dessous (31 pays). 47 pays devraient améliorer leur performance concernant une seule disposition pour atteindre les normes définies par la convention n° 183. 39 pays devraient améliorer leurs performances concernant deux dispositions, et seulement 15 pays devraient se pencher sur trois aspects de la protection de la maternité pour atteindre les normes définies par la convention.

Les dispositions qui posent problème en termes de respect des normes varient en fonction des régions. Parmi les 36 pays d'Afrique passés en revue, une bonne partie octroie 100 pour cent des gains antérieurs, mais la durée du congé est souvent inférieure à 14 semaines et/ou l'employeur est responsable du financement du montant total ou d'une grande partie des prestations. Sur les 36 pays passés en revue, 11 octroient un congé de moins de 14 semaines et demandent à l'employeur qu'il verse la totalité ou plus d'un tiers des prestations en espèces. Accroître la durée obligatoire du congé de maternité aiderait donc à consolider les systèmes de protection de la maternité dans la région. En même temps, la mise en place de systèmes de sécurité sociale couvrant les prestations de maternité continue de poser un défi.

De nombreux pays d'Asie et Pacifique prévoient un financement adéquat pendant les congés de maternité. Cependant, un certain nombre de pays (sept) prévoient des congés courts tout en demandant aux employeurs de financer entièrement les prestations. Six pays asiatiques sur 23 passés en revue n'atteignent aucune des trois normes. Accroître la durée du congé de maternité et élaborer des systèmes de sécurité sociale qui financent les prestations de maternité sont des enjeux clefs dans la région.

Les pays d'Amérique latine ont assez fréquemment recours à des systèmes de sécurité sociale pour financer les prestations de maternité. La durée du congé est la lacune la plus fréquente dans la région. Bien que de nombreux pays d'Amérique latine octroient des prestations représentant 100 pour cent des gains antérieurs, 14 pays n'atteignent pas la norme des 14 semaines énoncée dans la convention n° 183. Cinq autres pays prévoient moins de 14 semaines de congé tout en versant un taux inférieur aux deux tiers des gains antérieurs.

Comme cela a été noté, de nombreux pays de la région du Moyen-Orient ont accru la durée du congé depuis 1994. Toutefois, améliorer le financement et la durée du congé de maternité pour protéger les travailleuses et leurs enfants continue de représenter un défi, étant donné que sur les 10 pays passés en revue, huit d'entre eux n'atteignent pas la norme concernant

la durée du congé et ont recours à des systèmes entièrement financés par l'employeur.

Parmi les pays à économie développée et de l'UE et les pays d'Europe centrale et de la CEI, une majorité de pays atteignent les trois normes. Le seul pays d'Europe centrale et de la CEI qui ne les atteint pas, a recours à un système financé par les employeurs. Parmi les sept pays à économie développée et de l'UE passés en revue, quatre pays ne devraient améliorer qu'une des trois dispositions afin d'atteindre les normes de la convention n° 183. Deux pays devraient se pencher sur deux dispositions et seulement un pays devrait améliorer les trois dimensions de la protection de la maternité.

Tendances de 1994 à 2009 en termes de montant et de source de financement

Pendant les 15 années écoulées entre 1994 et 2009, des progrès notables ont été constatés en matière d'amélioration des montants versés ainsi qu'une tendance à un moindre recours aux employeurs pour financer les prestations afférentes aux congés de maternité.⁵⁰

Entre 1994 et 2009, le nombre de pays qui n'octroient pas de prestations en espèces est passé des sept à cinq. En 1994, la Namibie préparait un code de sécurité sociale pour couvrir des prestations de maternité et avant 2004, elle avait adopté 12 semaines de congé de maternité financé par la sécurité sociale à un taux de 80 pour cent des gains antérieurs. En 2009, la Namibie a porté les prestations en espèces à un taux de 100 pour cent des gains (Namibian Social Security Commission, 2009). De 1994 à 2009, la Nouvelle-Zélande, qui prévoyait jusqu'alors un congé non rémunéré, a introduit des prestations en espèces pendant le congé.

Bien que la Suisse prévoyait des congés payés en 1994, la protection de la maternité n'avait pas pris effet dans la législation fédérale. La durée du congé, le pourcentage des gains et la source de financement étaient différents dans les secteurs public et privé (selon la législation et/ou les conventions collectives applicables dans chaque cas). Les amendements de la législation relative à la sécurité sociale, qui ont pris effet en 2005, prévoient la même protection dans le pays pour toutes les travailleuses, ce qui remplit les critères minimum de durée et de rémunération énoncés dans la convention n° 183 (14 semaines et 80 pour cent des gains antérieurs).

Le montant du paiement pendant le congé de maternité a augmenté dans 17 pays entre 1994 et 2009. En Israël, le montant des prestations est passé de 75 à 100 pour cent, tandis qu'en Jordanie, les prestations sont passées de 50 à 100 pour cent et en Syrie de 70 à 100 pour cent (tout en portant

⁵⁰ Nombre de ces changements ont été effectués avant 2004, lorsque la dernière revue des lois relatives à la protection de la maternité a été publiée. Nous passons en revue ces changements dans cette section et prenons également note des évolutions de 2004 à 2009.

la durée du congé de 50 à 100 jours, comme cela a été noté précédemment). Au Ghana, les prestations sont passées d'un taux de 50 à 100 pour cent. Au Belize, les prestations sont passées de 80 à 100 pour cent. Le pourcentage des gains payés pendant le congé est passé de 84 à 100 pour cent (jusqu'à un plafond) en France; et de 75 à 100 pour cent du taux moyen des gains en Espagne.

Bien que la tendance générale pendant cette période ait été d'accorder des congés plus longs et dans des meilleures conditions, le montant des prestations semble avoir baissé dans quelques pays. En Bulgarie, par exemple, les prestations sont passées d'un taux de 100 pour cent des gains antérieurs à 90 pour cent entre 1994 et 2009, bien que cela se soit accompagné d'un accroissement de la durée, qui est passée de 120 à 227 jours. Le Cambodge et le Gabon ont porté les montants de leurs prestations de 100 pour cent des gains antérieurs à 50 pour cent.

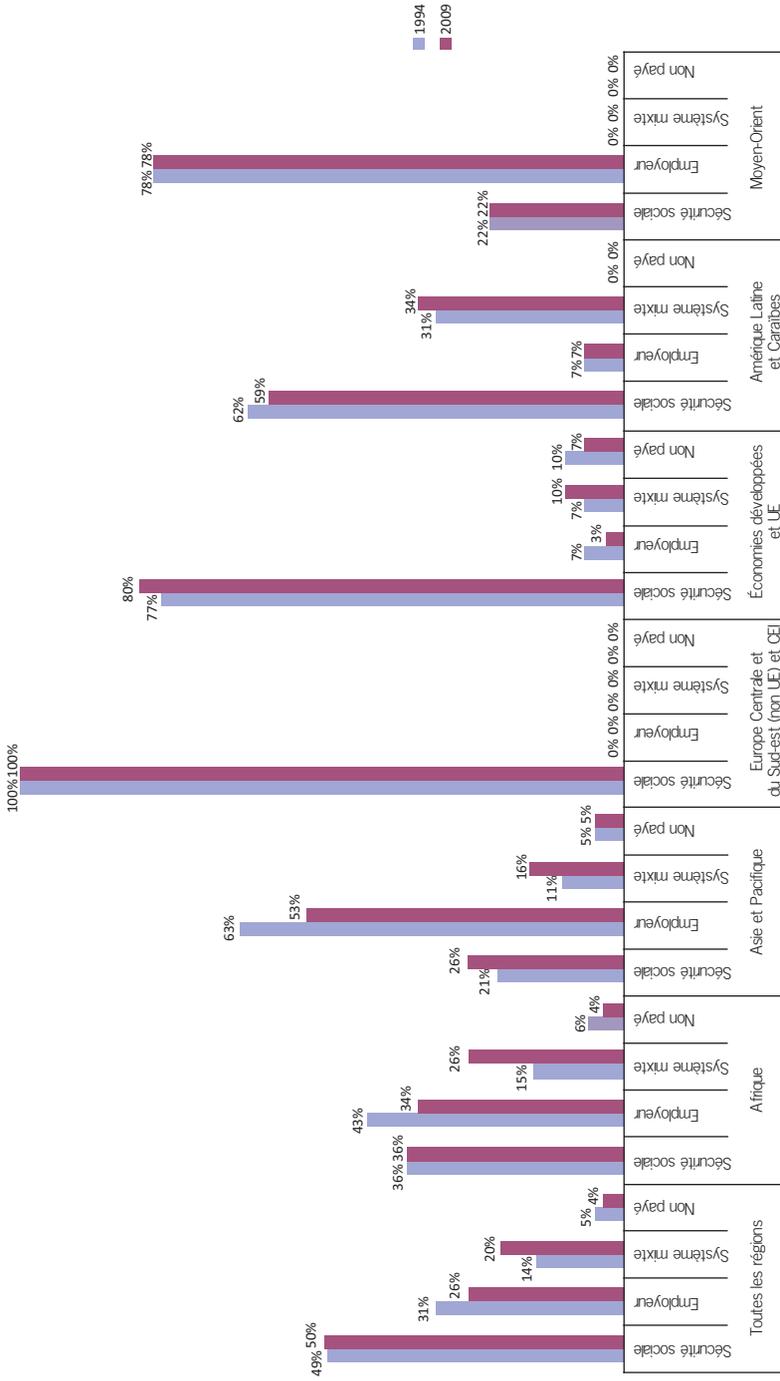
La figure 2.6 donne des informations sur la manière dont les prestations en espèces ont été financées en 1994 et en 2009 pour les 138 pays passés en revue ces deux années. Dans l'ensemble, les pays ayant recours à un régime fondé sur la responsabilité des employeurs sont passés de 31 à 26 pour cent. On constate que les systèmes mixtes alimentés par les employeurs et les systèmes de sécurité sociale sont passés de 14 pour cent en 1994 à 20 pour cent en 2009. Dans l'ensemble, le pourcentage des pays finançant les prestations en espèces uniquement grâce à un système de sécurité sociale s'est stabilisé à 50 pour cent entre 1994 et 2009.

Les pays qui ont changé leur système de financement des prestations au cours de cette période incluent la Tanzanie, qui est passée d'un régime fondé sur la responsabilité de l'employeur à un système de sécurité sociale; Singapour, qui est passé d'un système à responsabilité de l'employeur à un système mixte; le Bénin, le Nicaragua et les Seychelles, qui sont passés d'un système de sécurité sociale à des systèmes mixtes; et l'Azerbaïdjan et la Côte d'Ivoire, qui sont passés d'un système de financement mixte à un système de sécurité sociale. La Suisse est passée d'un régime fondé sur la responsabilité de l'employeur à un système d'assurance privée obligatoire.

Ces évolutions dans les sources de financement diffèrent quelque peu selon les régions. Dans l'ensemble, l'Afrique est passée à des systèmes mixtes, étant donné que deux pays ont abandonné les systèmes financés par les employeurs et que trois autres ont abandonné les systèmes de sécurité sociale unique. En Asie, en revanche, les systèmes fondés sur la responsabilité de l'employeur sont passés de 63 à 53 pour cent, car les pays ont de plus en plus recours aux systèmes de sécurité sociale et aux systèmes mixtes. Parmi les pays d'Amérique latine et des Caraïbes, l'augmentation des systèmes mixtes (de 31 à 34 pour cent) coïncide avec une diminution du nombre de pays finançant les prestations uniquement par la sécurité sociale.

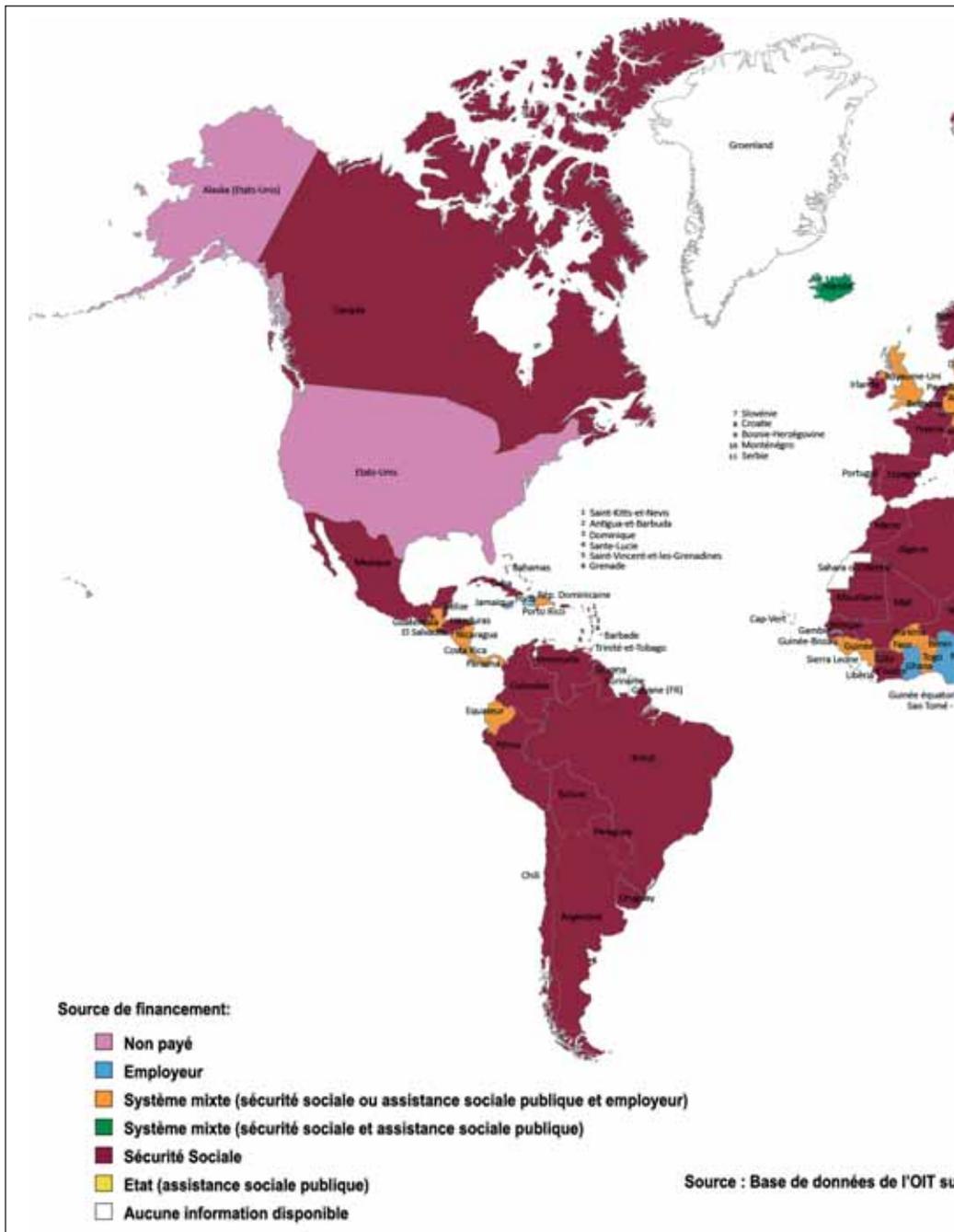
En conclusion, la grande majorité des pays octroient des prestations en espèces pendant les congés de maternité et la petite minorité de pays

Figure 2.6.
Qui paie les prestations, 1994 et 2009 (138 pays)



Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du travail, 2009a).

Carte 2.2: Source de financement des prestations en espèces dans 167 pays





prévoyant des congés sans prestations en espèces a décliné depuis 1994. La complexité des systèmes ne permet pas de déterminer avec certitude si, dans l'ensemble, les prestations augmentent ou diminuent. En général, les systèmes de sécurité sociale sont la seule source de financement dans la moitié des pays passés en revue dans ce rapport et ils financent au moins une partie des prestations dans 20 pour cent des pays. Le nombre de pays où les employeurs financent la totalité des prestations a légèrement baissé ces 15 dernières années, alors que les systèmes mixtes gagnent du terrain. Il est encourageant de noter que l'on tend à abandonner les systèmes financés entièrement par les employeurs car cela prouve que l'on progresse vers les dispositions juridiques préconisées par les normes de l'OIT. Il n'en demeure pas moins que les récents cas d'abandon, des systèmes de sécurité sociale en faveur de ceux qui contraignent les employeurs à assumer de nouvelles charges, bien que limités, suscitent des préoccupations. Comme cela a été dit précédemment, trouver des manières viables de financer les prestations de maternité, sans contraindre les employeurs à assumer des charges financières trop élevées, permettrait de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail.

CHAMP D'APPLICATION

La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant. [Convention n° 183, article 2(1)]

Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière. [Convention n° 183, article 2(2)]

Depuis l'adoption de la première convention sur la protection de la maternité (n° 3 de 1919), le champ d'application de ces normes s'est élargi pour inclure toutes les femmes employées. La convention n° 3 concernait les femmes qui travaillaient dans des établissements industriels et commerciaux, publics ou privés. La convention n° 103, adoptée en 1952, a étendu son champ d'application aux femmes employées à des travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleuses à domicile. La convention n° 183 a élargi son champ d'application à toutes les femmes employées, quelle que soit leur occupation ou activité, y compris les femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, qui n'ont souvent jamais bénéficié de protection. L'élargissement du champ d'application de la protection de la maternité définie par la convention n° 183 est

d'une grande importance pour assurer la santé et le bien-être d'un plus grand nombre de travailleuses et de leurs enfants dans le monde.

Au niveau national, le pourcentage de femmes employées bénéficiant de cette protection dépend de:

- l'application ou non de la législation du travail ou de la sécurité sociale;⁵¹ et
- des conditions requises pour bénéficier des prestations.

Travailleuses exclues des dispositions relatives au congé de maternité

La plupart des pays passés en revue prévoient une forme de protection de la maternité pour les femmes employées dans le secteur privé ou public. Il est toutefois difficile de déterminer si toutes les travailleuses en bénéficient réellement. Cela peut dépendre en partie de la manière dont le concept de «travailleuse» est défini et si certaines catégories de travailleuses sont exclues de son champ d'application.

Dans de nombreux pays, certaines catégories de travailleuses sont explicitement exclues du champ d'application de la législation du travail et/ou de la sécurité sociale ou des lois en vigueur qui régissent les prestations de maternité en espèces. Dans la liste ci-dessous, dans les pays avec un astérisque, la catégorie de travailleuses concernée bénéficie du congé de maternité mais pas des prestations en espèces. Dans les pays accompagnés du signe plus, ces travailleuses pourraient bénéficier d'un système de couverture volontaire. Les catégories souvent exclues comprennent:

- les travailleuses domestiques (par exemple, Argentine, Bangladesh, Cambodge, République de Corée, Egypte, Honduras*+, Jordanie, Koweït, Liban, Madagascar, Panama*, les Philippines, Singapour, Soudan, Tunisie et Yémen);⁵²
- les membres de la famille de l'employeur ou les femmes travaillant dans des entreprises familiales (dans le cas de République de Corée, République dominicaine*, Equateur*, Egypte, Liban, Nigéria, Ouganda, Philippines, Soudan, Tunisie);
- les travailleuses occasionnelles ou temporaires (dans pays comme République dominicaine*, République de Corée, Honduras+, Koweït, Panama*, Soudan, Viet Nam* et Zambie);
- les travailleuses agricoles (par exemple, Bolivie, Egypte, Honduras+ (s'il y a moins de 10 employés), Liban, Soudan, Swaziland et Thaïlande);⁵³

⁵¹ L'application peut avoir un caractère volontaire ou automatique, ou si les travailleuses doivent faire une démarche d'enregistrement pour en bénéficier.

⁵² Voir Bureau international du Travail (2009b).

⁵³ L'Argentine dispose d'un programme distinct pour les travailleuses agricoles. Aux Philippines, les travailleuses agricoles sont exclues si elles ne reçoivent pas quotidiennement une rémunération et ne travaillent pas au moins six mois par an sans interruption.

- les travailleuses exerçant dans les forces armées et/ou dans la police (dans pays comme, Afrique du Sud, Somalie, Soudan, Swaziland et Zambie);
- directeurs/cadres d'entreprises (dans le cas de Nigéria, Paraguay, Philippines et Singapour);
- les travailleuses rémunérées au-delà d'un certain plafond (par exemple, République dominicaine* et El Salvador*);
- les apprentis (voir le cas de Honduras et Zambie);
- certaines catégories de fonctionnaires (par exemple, Botswana, Cambodge, Honduras, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Niger, Panama, Paraguay, Philippines, Sénégal et Soudan), mais elles bénéficient souvent de certaines législations relatives à la protection de la maternité conçues pour le secteur public (dans le cas de Colombie, Cote d'Ivoire, Equateur, Egypte, Japon, Koweït, Madagascar, Tunisie et Viet Nam).

Dans certains pays, les femmes qui travaillent dans des petites entreprises sont également exclues du champ d'application de la législation relative à la protection de la maternité. Par exemple, aux Etats-Unis, la loi sur le congé pour raisons familiales et médicales (*Family and Medical Leave Act*, FMLA) octroie au moins 12 semaines de congé non payé qui peuvent être utilisées pour prendre soin d'un nouveau né, mais cette disposition ne concerne que les employées des entreprises à partir de 50 personnes. Au Honduras, le code du travail sur la protection de la maternité exclut de son champ d'application les femmes qui travaillent dans des entreprises agricoles ou dans des élevages de bétail qui emploient moins de 10 salariés permanents.⁵⁴

Dans de nombreux pays, les lois nationales ne mentionnent pas toujours ces catégories de travailleurs fréquemment exclues, ou elles ne les excluent ni incluent explicitement. C'est souvent le cas des travailleurs domestiques.⁵⁵ On pourrait donc présumer que toutes les travailleuses bénéficient de la même protection en matière de congé de maternité. La réalité est pourtant souvent différente pour ce qui est des congés et des prestations en espèces. Dans d'autres cas, la loi n'octroie une protection en matière de sécurité sociale que si certaines catégories de travailleuses y souscrivent de façon volontaire, comme c'est le cas pour les travailleuses domestiques au Honduras et au Mexique.

⁵⁴ Il y a aussi la République de Corée, où des femmes employées dans des entreprises de moins de cinq employés n'ont pas le droit à un congé de maternité.

⁵⁵ Par exemple en République centrafricaine, en Colombie, au Danemark, à El Salvador, en Finlande, au Guatemala, dans la République démocratique populaire lao, à Malte, au Nicaragua, en Suède, au Venezuela et en Zambie (Ramirez-Machado, 2003).

L'exclusion de travailleuses exerçant des emplois atypiques (par exemple, à mi temps, occasionnels ou temporaires) peut toucher un grand nombre de travailleuses, étant donné qu'une proportion substantielle d'entre elles, même dans l'économie formelle, peuvent ne pas avoir d'emploi permanent à plein temps. Au Japon notamment, le congé de maternité est accordé à toutes les travailleuses bénéficiant d'une assurance médicale, mais les employeurs japonais n'ont pas à cotiser pour la retraite ou l'assurance médicale des travailleurs non permanents⁵⁶ dont la durée du travail est inférieure aux trois quarts à celle des employés à temps plein d'une entreprise. On assiste à une recrudescence des emplois atypiques, surtout des employés à mi temps (Abe et al., 2003; OCDE, 2003). En 2007, un tiers de tous les travailleurs japonais exerçaient des emplois atypiques, deux tiers d'entre eux exerçant à mi temps et ne bénéficiant ni d'une assurance médicale ni d'un système de retraite (OCDE, 2008). Cela est particulièrement important en ce qui concerne l'assurance médicale car les femmes sont plus susceptibles d'avoir un emploi temporaire que les hommes.⁵⁷

L'Australie enregistre aussi un niveau élevé et croissant d'emploi atypique, en particulier des travailleuses occasionnelles, qui n'ont pas droit à la majorité des droits et des prestations.⁵⁸ Les employées occasionnelles étaient exclues du champ d'application de la loi australienne prévoyant un congé de maternité non payé de 12 mois pour les femmes ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs dans une entreprise, jusqu'à ce que le Conseil des syndicats australiens (*Australian Council of Trade Unions*, ACTU) dépose une plainte au tribunal fédéral des relations industrielles. Cela a permis d'étendre le congé de maternité aux travailleuses occasionnelles ayant exercé pendant au moins 12 mois consécutifs (Charlesworth et al., 2002).

Dans son rapport de 2008, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations s'est inquiétée du fait que certaines catégories de travailleuses ne bénéficient d'aucune protection dans plusieurs pays qui ont ratifié au moins une des conventions relatives au congé de maternité. C'est le cas de la Jamahiriya arabe libyenne où les travailleuses domestiques et les personnes exerçant ce type d'activités, les femmes travaillant dans l'agriculture ou l'élevage de bétail, ainsi que les fonctionnaires

⁵⁶ Les travailleuses atypiques sont celles qui n'ont généralement pas un contrat régulier et permanent. Au Japon, une majorité de travailleuses atypiques exercent à mi temps et travaillent donc moins de 35 heures par semaine, ce qui correspond à la définition du travail à mi temps dans les statistiques japonaises. Ces travailleuses ne jouissent pas du même niveau de protection que leurs homologues qui exercent à temps plein (OCDE, 2003).

⁵⁷ En 2008, 54 pour cent des femmes employées exerçaient des emplois atypiques par rapport à 19 pour cent des hommes (Japan Statistics Bureau, 2009).

⁵⁸ Les statistiques australiennes révèlent que les travailleurs occasionnels ne bénéficient ni de congés payés ni de congés maladie. Ils reçoivent à la place un montant compensatoire en espèces. En 2003, environ un quart de tous les travailleurs australiens avaient des contrats temporaires. Cela concerne 31 pour cent des femmes (Australian Bureau of Statistics, 2005).

temporaires ou permanentes dans les institutions publiques sont exclues du champ d'application du code du travail. La Commission a également noté que diverses catégories de travailleuses, y compris les employées à mi temps, dans la *maquila* (usine d'exportation) et les fonctionnaires, ne recevaient pas de prestations de maternité en espèces en Equateur (Bureau international du Travail, 2008).

Il y a en revanche aussi des pays où certaines de ces catégories sont explicitement incluses dans le champ d'application du droit du travail. En Afrique du Sud, par exemple, les travailleuses domestiques ont droit à au moins quatre semaines consécutives de congé de maternité et à des prestations en espèces.⁵⁹ En fait, dans au moins 54 pays, les domestiques bénéficient d'un congé de maternité.⁶⁰ A Maurice, les travailleuses occasionnelles, les apprenties, les travailleuses à mi temps et à travail partagé sont couvertes par la législation relative à la protection de la maternité; au Viet Nam, les apprenties et les travailleuses domestiques bénéficient explicitement de cette protection; et au Bélarus, à Madagascar et en Russie, les étudiantes sont également explicitement couvertes.

Dans certains pays, les politiques d'entreprise ou les conventions collectives ont augmenté le nombre de femmes bénéficiant de cette protection ou le montant de la prestation versée. En Australie, notamment, où aucune disposition ne contraint à verser des prestations en espèces pendant le congé de maternité, certaines employées sont rémunérées par leur employeur pendant une certaine partie du congé suite à une convention ou un autre accord professionnel et/ou individuel sur le lieu de travail. De ce fait, on estime qu'en Australie ce type de congé payé négocié concerne entre 15 et 23 pour cent des entreprises privées employant plus de 20 employés (OCDE, 2002). Les conventions collectives ou les politiques d'entreprise ne se substituent toutefois pas aux droits garantis par la législation, car nombreuses seraient les femmes qui ne bénéficieraient pas de cette protection.

On note en général une tendance à l'extension de la protection à toutes les travailleuses, comme le montrent les textes des trois conventions sur la

⁵⁹ Un autre exemple de pays qui inclut un groupe de femmes autrement exclu est celui du Sénégal. Les femmes employées sont les seules à pouvoir recevoir des prestations en espèces. Toutefois, une Sénégalaise qui ne travaille pas mais dont le mari travaille et bénéficie d'une assurance a le droit de percevoir une prime prénatale et des prestations de maternité à un taux fixe. En Allemagne, les femmes au foyer et les travailleuses indépendantes ne sont pas automatiquement protégées par la législation sur la maternité, mais elles peuvent réclamer des prestations de maternité au même taux que les indemnités de maladie si elles ont suffisamment cotisé au régime d'assurance maladie obligatoire (Allemagne, Ministère fédéral de la santé et de la sécurité sociale, sans date).

⁶⁰ Les travailleuses domestiques ont droit à un congé de maternité en Afrique du Sud, en Autriche, en Bulgarie, au Danemark, en Espagne, en Iran, en Irlande, en Israël, en Italie, en Lettonie, au Kazakhstan, au Mozambique, en Namibie, au Panama, au Paraguay, au Pérou, au Portugal, au Sri Lanka, en République tchèque à Trinidad-et-Tobago, au Viet Nam et au Zimbabwe, parmi d'autres (Bureau international du Travail, 2009b).

protection de la maternité, bien que dans la pratique, différentes catégories de travailleuses restent encore exclues. Selon la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans certains pays, la protection des travailleuses domestiques, des femmes travaillant dans le secteur agricole ou à leur domicile demeure insuffisante. La commission note toutefois que, dans un nombre croissant de pays, la législation accorde à ces catégories de travailleuses la protection établie dans les conventions (Bureau international du Travail, 2004).

Conditions requises pour le congé de maternité

Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.
[Convention n° 183, article 4(1)]

La convention n° 183 dispose que la seule condition préalable au droit au congé de maternité est la présentation d'un certificat indiquant la date présumée de l'accouchement. Les législations nationales stipulent que le droit à un congé de maternité dépend souvent de diverses conditions. Cela diffère d'un pays à l'autre, mais certaines des conditions les plus communes sont détaillées plus bas.⁶¹

La législation nationale impose souvent à la femme une certaine période de préavis pour informer son employeur de son projet de congé de maternité.⁶² En Croatie, une travailleuse doit notifier à son employeur son intention de partir en congé de maternité aussi rapidement que possible, au plus tard un mois à l'avance. En Belgique, une femme doit informer son employeur sept semaines au plus tard avant la date de naissance présumée sur présentation d'un certificat médical. En Colombie, il n'y a pas de préavis précis, mais l'employée doit informer l'entreprise de sa grossesse, donner la date présumée de l'accouchement ainsi que du début de congé de maternité, et présenter un certificat médical à l'employeur lors de l'accouchement. Aux Seychelles une travailleuse doit présenter sa notification trois mois avant la date présumée de l'accouchement.

⁶¹ Ces conditions peuvent ou ne peuvent pas être les mêmes que celles établies pour percevoir des prestations en espèces. Les conditions déterminées pour percevoir des prestations en espèces font l'objet d'un examen dans la prochaine section.

⁶² Informer l'employeur fait également partie des conditions requises pour obtenir un congé de maternité dans la Directive de l'UE (Communauté économique européenne, 1992).

Dans certains pays, il suffit qu'une femme soit employée au moment de partir en congé de maternité pour lui accorder un congé.⁶³ Dans d'autres pays, une femme doit avoir été employée pendant une certaine durée avant de prendre un congé de maternité et souvent avec le même employeur.⁶⁴ En Jamahiriya arabe libyenne, par exemple, il faut avoir travaillé six mois consécutifs dans la même entreprise pour obtenir un congé de maternité. Dans son rapport de 2004, la commission d'experts a noté que ce type de condition est contraire à la convention n° 103 (Bureau international du Travail, 2004).

Dans certains pays, les travailleuses à mi-temps peuvent pâtir des dispositions qui fixent un nombre d'heures de travail minimum pour obtenir un congé de maternité. Aux Etats-Unis, la loi sur le congé pour raisons familiales et médicales (*Family and Medical Leave Act*, FMLA) ne s'applique qu'aux employés qui ont travaillé 1.250 heures pour un employeur pendant les 12 mois précédents, ou environ 104 heures par mois.⁶⁵ D'autre part, en Afrique du Sud, une employée doit travailler 24 heures par mois au minimum pour que son employeur lui octroie un congé de maternité.

Un certain nombre de pays restreignent le nombre de congés de maternité qu'une femme peut demander, ou n'octroient un congé qu'une seule fois pendant une certaine période. L'Égypte ne permet notamment pas à une employée de prendre un congé de maternité plus de deux fois pendant la durée de son emploi, et la Barbade ne permet pas aux femmes de prendre plus de trois congés de maternité avec le même employeur. Au Sri Lanka, les femmes qui ont un troisième enfant ou plus n'ont le droit qu'à six semaines de congé de maternité au lieu de 12. Comme le Sri Lanka a ratifié la convention n° 103, la commission d'experts a indiqué qu'il devait octroyer la totalité du congé, sans tenir compte du nombre d'enfants (Bureau international du Travail, 2004).

La nationalité peut aussi être une condition à la protection de la maternité. En Mongolie, par exemple, seuls les citoyens bénéficient de la protection accordée par le code du travail (*Labour Act*). Dans d'autres pays,

⁶³ Les pays où la seule condition pour obtenir ce type de congé est d'être employée incluent, parmi d'autres, l'Algérie, le Burkina Faso, la République centrafricaine, le Chili, Chypre, la République de Corée, les Fidji, la France, le Ghana, le Honduras, l'Iran, le Koweït, le Lesotho, l'Ouganda, l'Ouzbékistan, les Pays-Bas, le Pérou, le Sri Lanka, la Suède, le Tadjikistan, l'Uruguay et le Venezuela.

⁶⁴ Dans la Barbade, seulement les travailleuses qui ont été employées pendant plus de 12 mois peuvent obtenir un congé. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, les femmes doivent avoir été employées par le même employeur pendant 180 jours minimum pendant 12 mois ou au moins 90 jours pendant une période de six mois avant le début du congé de maternité. D'autres pays qui imposent des périodes d'emploi minimales continues sont l'Australie (12 mois), le Belize (150 jours pendant les 12 mois précédant l'accouchement), le Canada (fédéral, six mois), l'Égypte (dix mois) et le Swaziland (12 mois ou 9 mois pour les travailleuses domestiques).

⁶⁵ Selon Heymann (2000), les restrictions prévues par cette loi excluent près de la moitié des travailleuses américaines.

comme Israël, l'Ouzbékistan et la Suède, toutes les femmes qui vivent dans le pays ont droit au congé.

Conditions requises pour les prestations en espèces

Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique. [Convention n° 183, article 6(5)]

Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations [Convention n° 183, article 6(6)]

Le droit de recevoir des prestations en espèces pendant le congé de maternité peut aussi dépendre des conditions qui peuvent être différentes de celles fixées pour l'obtention du congé.⁶⁶ La convention n° 183 dispose qu'un Etat Membre peut déterminer les conditions requises pour qu'une femme puisse percevoir des prestations en espèces, si tant est que ces conditions soient remplies par une majorité de travailleuses et que celles qui ne remplissent pas les conditions requises puissent bénéficier des prestations adéquates versées par les fonds d'assistance sociale.

Dans un certain nombre de pays, les femmes doivent avoir été employées pendant une certaine période pour pouvoir recevoir des prestations en espèces pendant le congé de maternité.⁶⁷ De nombreux pays dans lesquels les employeurs assurent le financement du congé énoncent ces conditions. Au Zimbabwe, par exemple, une femme doit avoir travaillé au moins un an avec son employeur du moment pour avoir droit à un congé payé. Une employée qui a travaillé pendant moins d'un an a droit à un congé mais pas

⁶⁶ Au moins un pays impose à la femme de prendre soin de sa santé si elle veut recevoir des prestations en espèces. A la Barbade, une femme bénéficiant d'une assurance médicale peut ne pas recevoir de prestations en espèces si elle ne prend pas soin de sa santé, sauf raison valable, ou si elle ne répond pas à des questions raisonnables de la part de la commission nationale des assurances, ou si elle ne répond pas à une convocation écrite du directeur de la commission nationale des assurances lui demandant de passer des examens médicaux ou autres.

⁶⁷ Les pays suivants, parmi d'autres, exigent des périodes d'emploi minimales ou des contributions aux fonds d'assurance pour octroyer des prestations en espèces (mais pas pour le congé): Algérie, Cambodge, Chili, Chypre, Equateur, El Salvador, Mongolie et Tunisie. Dans certains pays, comme le Moldova, la Russie et la Suisse, les femmes non employées peuvent percevoir des prestations en espèces si elles sont inscrites au régime d'assurance sociale.

aux prestations en espèces. Parmi les pays qui financent les prestations à travers des fonds publics, certains imposent également une durée d'emploi minimale pour verser des prestations en espèces. Au Danemark, les femmes doivent avoir travaillé pendant au moins 120 heures pendant les 13 semaines avant de prendre leur congé. Au Niger, les femmes doivent avoir travaillé pendant au moins six mois consécutifs avec un ou plusieurs employeurs, au moins 18 jours ou 120 heures par mois ainsi qu'avoir reçu un salaire mensuel minimum pour recevoir des prestations en espèces.

Le nombre de fois où la femme peut obtenir des prestations de maternité en espèces représente un autre exemple de conditions pour un congé rémunéré. En Tanzanie, les femmes en congé de maternité ont droit à des prestations en espèces si elles n'en ont pas perçues depuis au moins trois ans. En Malaisie, une employée n'a pas le droit de recevoir de prestations en espèces si elle a déjà cinq enfants (vivants) ou plus.⁶⁸ Dans certains pays, cette limite ne s'applique que lorsqu'une femme travaille pour le même employeur.⁶⁹

Dans de nombreux pays, où les prestations en espèces sont intégralement ou partiellement financées par la sécurité sociale, les travailleurs doivent avoir cotisé une somme minimale aux régimes d'assurance ou travaillé un certain temps dans un emploi assuré pour recevoir les prestations. Ces périodes de cotisation minimale varient considérablement d'un pays à l'autre. En Iran, une femme doit avoir cotisé pendant 60 jours au régime d'assurance sociale pendant l'année précédant son accouchement. Au Paraguay, une travailleuse doit avoir cotisé pendant au moins six semaines pendant les quatre mois précédant le congé de maternité, alors qu'au Costa Rica, les prestations en espèces ne sont disponibles que pour les travailleuses qui ont cotisé pour six mois pendant les 12 mois précédant la naissance ou l'adoption. En Mongolie, les femmes ont droit aux prestations en espèces si elles ont cotisé à un régime d'assurance pendant au moins 12 mois et sans interruption pendant les six mois précédant le congé de maternité. Au Canada, une femme qui demande des prestations en espèces doit avoir travaillé pendant au moins 600 heures et bénéficié d'une assurance médicale pendant les 52 semaines précédant le congé ou depuis la dernière demande. En Suède, un parent doit avoir eu un emploi assuré pendant au moins 240 jours consécutifs avant la naissance. Les Suédois résidents qui ne qualifient pas pour le taux de 80 pour cent des gains antérieurs reçoivent des prestations en espèces à un taux fixe.⁷⁰

⁶⁸ Dès 2008 à Singapour, les femmes ont droit à des prestations payées uniquement par le gouvernement à partir du troisième enfant.

⁶⁹ Au Zimbabwe, les congés de maternité payés ne sont accordés que trois fois par le même employeur et seulement une fois pendant une période de 24 mois.

⁷⁰ Selon la Directive de la CEE, les Etats membres de l'UE peuvent fixer des conditions d'octroi des prestations de maternité en espèces, mais ces conditions ne comprennent pas les périodes d'emplois précédentes qui remontent à plus de 12 mois avant la date d'accouchement présumée.

Certains pays n'imposent pas de période d'emploi minimale ou de cotisations pour obtenir des prestations en espèces. Au Brésil la femme doit juste avoir un emploi assuré.

En 2004, la commission d'experts a indiqué que de nombreux pays octroyaient des prestations en espèces sous réserve d'avoir travaillé pendant une durée minimale ou d'avoir été affilié au régime d'assurance sociale. La commission a accepté ces restrictions à condition que les périodes minimales d'emploi soient de durée raisonnable et que les femmes qui ne remplissent pas les conditions requises puissent bénéficier des prestations financées par des fonds d'assistance sociale en fonction de leurs revenus.⁷¹ La commission d'experts a également noté que, dans certains cas, les programmes nationaux ont pour objectif d'éliminer progressivement la condition portant sur la durée, ce qui garantira la protection financière d'un plus grand nombre de travailleuses pendant le congé de maternité (Bureau international du Travail, 2004).

⁷¹ Lorsque les pays ont déterminé les conditions permettant d'obtenir des prestations en espèces, la CE a demandé que les pays tiennent compte des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence dans d'autres Etats membres (Communauté européenne, 2007, p.17).

AUTRES TYPES DE CONGÉS

À part le congé de maternité, l'accès à d'autres types de congés est important pour permettre à un travailleur de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces dispositions, qui portent sur les congés de paternité, les congés parentaux, et les congés d'adoption, vont faire l'objet de l'analyse de cette section. Les informations que nous possédons proviennent de la Base de données de l'OIT sur les lois relatives à la protection de la maternité (Bureau international du Travail, 2009a), qui contient à présent toutes les informations concernant 111 pays.⁷² Les informations concernant 1994 ne sont hélas pas disponibles pour les congés de paternité, d'adoption et parentaux. Cette section ne va donc pas donner d'informations sur les tendances entre 1994 et 2009.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité est généralement une courte période de congé au moment de la naissance, mais sa durée varie d'un pays à l'autre. L'OIT n'a établi aucune norme pour ce type de congé, mais les législations nationales d'un certain nombre de pays incluent des dispositions concernant les congés de paternité. Dans d'autres pays, ces types de congés sont fréquemment accessibles par le biais des conventions collectives.⁷³ Dans l'ensemble, les congés de paternité sont de plus en plus communs, ce qui indique probablement

⁷² Voir Annexe II pour la liste des pays qui en font partie et les deux chapitres suivants.

⁷³ En Ouganda par exemple, parmi les 82 organisations qui ont répondu à une enquête réalisée par la fédération des employeurs ougandais, 15 ont dit qu'ils octroyaient des congés de paternité, qui varient entre une et quatre semaines (Federation of Uganda Employers, 2002). Dans les pays de l'Union européenne, les conventions collectives prévoient souvent des prestations supplémentaires en cas de paternité aux travailleurs assurés. En Autriche et en Allemagne, il n'y a pas de congé de paternité obligatoire, mais les conventions collectives prévoient un ou deux jours de congé de paternité. Bien que les congés de paternité ne soient pas rémunérés en Norvège, la grande majorité d'hommes ont obtenu une rémunération pendant les deux premières semaines de congé grâce à un accord collectif entre les partenaires sociaux (Einarsdóttir et Pétursdóttir, 2004).

l'importance croissante que l'on attache à la présence du père au moment de la naissance.

Dans les pays pour lesquels des informations à ce sujet sont disponibles (voir tableau 3.1), la durée varie entre un jour en Tunisie et en Arabie saoudite et trois mois en Islande et en Slovénie. Ce congé est souvent rémunéré, soit par l'employeur,⁷⁴ soit par le biais du système de sécurité sociale⁷⁵ ou par les deux.⁷⁶ Dans d'autres cas, la législation nationale ne prévoit toutefois pas de congé de paternité rémunéré.⁷⁷

L'Islande est un exemple intéressant de la disposition relative au congé de paternité. Les pères disposent d'un quota de congé individuel et non transférable.⁷⁸ La durée d'ensemble du congé de maternité associé à celui de paternité est de neuf mois, réparti en tiers: trois mois sont réservés à la mère, trois mois au père, et les trois mois restants pouvant être répartis entre le père et la mère au choix. Le taux de rémunération est de 80 pour cent du salaire de base.⁷⁹

Les pères ont droit à un congé non transférable dans plusieurs autres pays également. La Résolution du conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale encourage les Etats membres de l'UE à accorder aux travailleurs un droit individuel et non transmissible au congé de paternité à la naissance ou lors de l'adoption d'un

⁷⁴ Au Brésil, les employés ont droit à cinq jours de congé de paternité payés par leurs employeurs. Aux Philippines, tous les employés mariés exerçant dans les secteurs public et privé ont droit à un congé de paternité de sept jours intégralement payés par leur employeur pour les quatre premiers accouchements de l'épouse légitime avec laquelle ils cohabitent. En Algérie, les employés ont droit à trois jours de congé de paternité payés par leurs employeurs.

⁷⁵ En Finlande, les prestations en espèces liées au congé de paternité sont prélevées sur l'assurance sociale pour une durée totale de 18 jours ouvrables. Depuis janvier 2010, un père peut prendre 24 jours supplémentaires s'il prend les 12 derniers jours ouvrables de la période de congé parental. En Colombie, les pères ont droit à de prestations financées par l'assurance sociale pendant quatre à huit jours (cela seulement si les deux parents sont assurés).

⁷⁶ En Belgique, les trois premiers jours sont rémunérés par l'employeur à un taux de 100 pour cent de la moyenne des gains antérieurs et les sept jours restants sont financés par des prélèvements sur le régime d'assurance maladie à un taux de 82 pour cent. En Espagne, l'employeur rémunère deux jours de prestations liées au congé de paternité et 13 sont financés par la sécurité sociale. Au Royaume-Uni, les employeurs sont remboursés à hauteur de 92 pour cent pour les prestations liées aux congés de paternité.

⁷⁷ Aux Bahamas, les pères employés ont droit à une semaine de congé non payé.

⁷⁸ Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, plusieurs pays, comme la Croatie et la Pologne, permettent aux pères de prendre une partie du congé de maternité si les mères ne prennent pas tout le congé auquel elles ont droit.

⁷⁹ Le quota de congé de paternité du père islandais a été introduit progressivement entre 2001 et 2003. Au fur et à mesure que la durée du quota a augmenté, le nombre moyen de jours de congé pris par les hommes est passé 39 en 2001 à 83 en Octobre 2003 (Einarsdóttir et Pétursdóttir, 2004). Les taux de participation aux congés parental et de paternité sont précisés plus bas.

enfant tout en conservant les droits relatifs à leur emploi. Le congé doit être pris au même moment que celui de la mère, quelle que soit la durée des congés de maternité ou de paternité (Communauté européenne, 2000). La commission mène parallèlement un processus de consultations visant à améliorer la législation relative à la protection de la maternité (Directive 92/85/CEE) et au congé parental (Directive 96/34/CE), en élaborant davantage de provisions spécifiques concernant le congé d'adoption et en introduisant deux dispositifs de congés supplémentaires, à savoir le congé filial et de paternité. Plusieurs Etats membres de l'UE prévoient ce type de congé, notamment le Danemark, où les pères ont droit à 14 jours de congé de paternité qui doivent être pris pendant les 14 semaines suivant la naissance, ce qui correspond à la portion postnatale du congé de maternité. L'Estonie prévoit également que les 14 jours de congé de paternité soient pris pendant le congé de maternité ou pendant les deux mois suivant la naissance. En Slovénie, les pères ont droit à 15 jours de congé de paternité payés à prendre avant que l'enfant n'atteigne l'âge de six mois, et à 75 autres jours de congés additionnels qui peuvent être pris avant que leur enfant n'atteigne l'âge de 3 ans.⁸⁰

Le congé de paternité non transmissible est moins commun parmi les pays qui ne sont pas membres de l'UE, même si quelques pays le prévoient.⁸¹ Au Chili notamment, les pères ont droit à un congé de cinq jours au cours du mois suivant la naissance de l'enfant (un jour au cours des trois premiers jours suivant la naissance, puis quatre jours au cours du mois suivant la naissance). Aux Philippines, les travailleurs mariés ont droit à sept jours de congé de paternité payé.

Plusieurs pays qui n'ont pas institué de congé de maternité octroient des congés d'urgence ou des congés familiaux qui peuvent être utilisés par les nouveaux pères. En Croatie, les travailleurs ont le droit de prendre sept jours de congé payé pour des raisons personnelles. Ce type de congé est institué par un certain nombre de pays d'Afrique (y compris l'Afrique du Sud, Djibouti, Madagascar, les Seychelles et le Togo). A Madagascar, par exemple, le code du travail ne prévoit pas de congé de paternité spécifique, mais il autorise tous les travailleurs à qui s'applique la loi à prendre dix jours de congé par an pour des raisons familiales.⁸² Des dispositions semblables existent dans un certain nombre d'autres pays, notamment en Afghanistan, au

⁸⁰ En Slovénie, l'Etat cotise au fonds de sécurité sociale pour l'employé pendant les 75 jours de congé supplémentaires.

⁸¹ En Ouganda, les pères ont droit à quatre jours de congé de paternité payé tout de suite après la naissance. En Tanzanie, les pères peuvent prendre trois jours de congé de paternité payé au cours des sept jours qui suivent la naissance. En Azerbaïdjan, les travailleurs mariés peuvent prendre 14 jours de congé payé pendant que leurs femmes sont en congé de maternité.

⁸² La législation de Madagascar prévoit que les parties concernées conviennent d'un accord concernant le financement de ces congés. En Tanzanie, les travailleurs peuvent prendre un congé de paternité payé et quatre jours de congé pour prendre soin de leur épouse ou d'un membre de leur famille.

Tableau 3.1. Exemples de dispositions relatives aux congés pouvant s'appliquer aux pères au moment de la naissance dans les législations nationales¹

Pays	Disposition
Afrique	
Afrique du Sud	Trois jours de congé payé pour responsabilité familiale
Algérie	Trois jours de congé de paternité payé
Cameroun	Un maximum de dix jours de congé familial spécial payé
Djibouti	Trois jours de congé de paternité payé
Ethiopie	Cinq jours de congé non payé pour des raisons graves ou exceptionnelles
Kenya	Deux semaines de congé de paternité payé
Madagascar	Dix jours de congé non payé pour des raisons familiales
Ouganda	Quatre jours ouvrables de congé payé immédiatement après la naissance
Rwanda	Quatre jours de congé de paternité payé
Seychelles	Quatre jours de congé payé pour des «raisons de compassion»
Tanzanie	Trois jours de congé de paternité payé
Togo	Un maximum de dix jours de congé payé pour «des raisons familiales ayant un lien direct avec le foyer»
Tunisie	Un jour de congé de paternité (secteur privé); deux jours (secteur public)
Asie (Est, Sud-est, Pacifique et Sud)	
Afghanistan	Dix jours de «congé pour des raisons importantes» (non payé) pouvant être utilisés pour la naissance d'un enfant
Cambodge	Dix jours de congé spécial pour des raisons familiales
Indonésie	Deux jours de congé payé après l'accouchement
Myanmar	Six jours de «congé occasionnel» pouvant être utilisés par les pères qui aident leurs épouses au moment de l'accouchement
Philippines	Sept jours de congé de paternité pour les hommes mariés
Viet Nam	Les travailleurs ont droit à un congé non payé pour des raisons familiales
Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et CEI	
Azerbaïdjan	Quatorze jours de congé non payé pour les hommes dont les femmes ont pris un congé de maternité
Bosnie-Herzégovine	Sept jours ouvrables de congé de paternité payé
Croatie	Sept jours de congé payé pour des nécessités personnelles
Macédoine	Un maximum de sept jours de congé payé (déterminé par les conventions collectives)
Economies développées et UE	
Belgique	Dix jours de congé de paternité payé
Espagne	Quatre semaines de congé de paternité payé ²
Estonie	Quatorze jours calendaires

Pays	Disposition
Finlande	Dix-huit jours de congé payé ³
France	Onze jours de congé de paternité payé, plus trois jours de congé payé pour raisons familiales
Hongrie	Cinq jours de congé de paternité
Islande	Trois mois de congé parental payé réservé au père
Lettonie	Dix jours calendaires
Norvège	Dix semaines de congé parental payé réservé au père
Nouvelle-Zélande	Deux semaines de congé de paternité non payé (ou une semaine si le père n'est employé que depuis six mois)
Pays-Bas	Deux jours de congé de paternité payé
Portugal	Cinq jours de congé de paternité payé
Roumanie	Cinq jours ouvrables de congé de paternité payé
Royaume-Uni	Deux semaines de congé de paternité payé
Slovénie	Quatre-vingt dix jours de congé de paternité (quinze jours doivent être pris avant que l'enfant n'atteigne six mois, le reste avant ses trois ans)
Suède	Dix jours de congé de paternité payé, et deux mois de congé parental payé réservé au père
Moyen-Orient	
Arabie saoudite	Un jour de congé de paternité payé
Amérique latine et Caraïbes	
Argentine	Deux jours de congé de paternité payé
Bahamas	Une semaine de congé non payé pour raisons familiales
Brésil	Cinq jours de congé de paternité payé
Chili	Cinq jours de congé de paternité payé
Colombie	Huit jours de congé de paternité payé
Guatemala	Deux jours à la naissance de l'enfant
Paraguay	Deux jours de congé de paternité payé
Uruguay	Trois jours de congé de paternité pour les fonctionnaires

¹ Ce tableau présente les dispositions relatives aux congés réservés aux pères ou aux congés pouvant être utilisé par les pères comme congés de paternité. Il ne comprend pas les dispositions relatives au congé parental pouvant être utilisé par le père ou la mère à moins qu'une portion du congé ne soit réservée qu'aux pères ou à moins que ce congé ne se distingue pas du congé de paternité (par exemple en Norvège et en Suède, les congés de maternité, de paternité et parentaux sont tous considérés comme faisant partie du même système).

² Entrera en vigueur en janvier 2011.

³ Si le père prend les derniers 12 jours ouvrables durant la période de congé parental, il aura également droit à 1-24 jours ouvrables supplémentaires de congé («le mois du papa»).

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité (Bureau international du travail, 2009a) et ILO NATLEX.

CONGÉ PARENTAL

La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité. [Recommandation n° 191, paragraphe 10(3)]

La mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés. [Recommandation n° 165, paragraphe 22(1)]

La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. [Recommandation n° 191, paragraphe 10(4)]

La durée de la période suivant le congé de maternité et celle du congé auquel se réfère le sous-paragraphe (1) ci-dessus ainsi que les conditions afférentes à ce congé devraient être fixées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation. [Recommandation n° 165, paragraphe 22(2)]

Lorsque le congé de maternité vise à protéger les travailleuses pendant leur grossesse et la période de rétablissement après l'accouchement, le congé parental comprend une période relativement longue proposée à chacun des parents, leur permettant de prendre soin d'un nourrisson ou d'un jeune enfant pendant une période qui succède généralement au congé de maternité ou de paternité.

Le congé parental n'est inclus dans aucune des conventions de l'OIT. Les recommandations n^{os} 191 (qui accompagne la convention n° 183 sur la protection de la maternité) et 165 (qui accompagne la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981) contiennent des dispositions concernant les congés parentaux. Les recommandations sont des instruments non contraignants qui donnent des directives propres à orienter les politiques et mesures nationales. Selon les recommandations n^{os} 191 et 165, une période de congé parental doit être offerte à chacun des parents après le congé de maternité sans qu'ils risquent de perdre leur emploi et en préservant les droits afférents à l'emploi (ce point sera traité dans la section 4). La durée de cette période de congé, ainsi que la rémunération et d'autres aspects, telles que les conditions requises pour obtenir le congé et la répartition du congé parental entre les deux parents, ne sont pas déterminés par les recommandations, mais doivent être fixées au niveau national. Dans la recommandation n° 165, le congé parental s'inscrit dans le cadre d'une

approche intégrée pour aider à concilier responsabilités professionnelles et familiales.

Les recommandations (n° 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, qui, précèdent les recommandations n^{os} 191 et 165 citée ci-dessus, ne comprenaient que des dispositions relatives au congé de maternité et seulement la nécessité pour les femmes de concilier responsabilités professionnelles et familiales a été prise en compte. Un changement important fut apporté à la politique de l'OIT avec l'adoption des recommandations en vigueur (et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981), lesquelles ont reconnu le rôle des pères concernant les responsabilités familiales en général et le congé parental en particulier. Cela a été un pas en avant important vers l'instauration d'une effective égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses. Comme on le voit plus bas, la manière dont les pères sont inclus dans les politiques sur le congé parental a des implications importantes en termes d'égalité des sexes ainsi que sur l'utilisation de ces politiques.

Les régimes de congé parental diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, notamment en ce qui concerne les conditions requises pour en bénéficier, le montant des prestations, la durée, la souplesse offerte, l'âge de l'enfant dont il faut prendre soin et la possibilité de transfert d'un parent à l'autre. Ces dispositions traduisent des préoccupations plus vastes au sein de la société concernant le développement de l'enfant, la fertilité, l'offre d'emploi, l'égalité des sexes et la répartition des revenus. Dans certains pays, de longs congés parentaux peuvent être considérés comme une manière de prolonger la durée des soins apportés aux jeunes enfants par les parents, ce qui permet de réduire les besoins en services de garde d'enfant, notamment pour les jeunes enfants, qui peuvent être relativement onéreux. Dans d'autres pays, les congés parentaux peuvent être plus courts afin de prévenir des absences trop longues sur le marché du travail et la détérioration des compétences (Hein, 2005).

Durée et rémunération

Le congé parental est commun dans les pays de l'Union européenne et dans les autres économies industrialisées, et dans les pays d'Europe centrale et du Sud (non membres de l'UE) et de la CEI, où presque tous les pays ont institué un certain type de dispositions relatives au congé parental ou visant à prendre soin d'un enfant. Il est toutefois plutôt rare dans les pays en développement et dans les régions moins industrialisées. La durée et les indemnités financières disponibles pendant le congé parental diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, comme on le verra dans les différentes dispositions régionales relatives au congé parental présentées ci-dessous. En général, la durée du congé parental est plus longue que celle du congé de maternité, mais la rémunération est souvent moins élevée (ou ces congés sont parfois non payés).

Aucun pays parmi les pays du Moyen-Orient passés en revue ne prévoit de congé parental. Parmi les pays d'Afrique passés en revue, le Burkina Faso et la Guinée sont les seuls à avoir institué le congé parental à long terme décrit ci-dessus.⁸³ En Guinée, les femmes peuvent prendre six mois supplémentaires de congé non payé après l'expiration du congé de maternité de 14 semaines. Au Burkina Faso, les travailleurs et les travailleuses peuvent demander six mois maximum de congé non payé (renouvelable une fois) pour prendre soin de leurs enfants. En cas de maladie, la période de congé peut être prolongée à une année (également renouvelable une fois).

Parmi les pays d'Asie passés en revue, il n'y en a que quelques-uns à avoir institué un congé parental. En Mongolie, après expiration du congé de maternité et du congé annuel, les mères et les pères célibataires ont droit à un congé et à des prestations pour prendre soin de l'enfant jusqu'à l'âge de trois ans. La République de Corée autorise également un congé payé à un taux mensuel fixe pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce qu'il ait un an.

Dans les pays d'Amérique latine et Caraïbes, les dispositions relatives au congé parental semblent être rares. A Cuba, chacun des parents a droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de neuf mois après le congé de maternité jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Ce congé est rémunéré à un taux de 60 pour cent calculés sur la base des prestations de maternité (le calcul est différent pour le père). Au Chili, les deux parents sont autorisés à prendre un congé, mais seulement si un enfant malade de moins d'un an nécessite des soins à la maison selon indiqué par un certificat médical.

Contrairement aux autres régions, presque tous les pays à économie développée, de l'Union européenne, et de l'Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et de la CEI qui ont été passés en revue ont institué un congé parental pour prendre soin d'un nourrisson ou d'un jeune enfant, bien que la durée du congé en question diffère d'un pays à l'autre.⁸⁴ En Estonie, un père ou une mère peut bénéficier d'un congé s'il/elle le demande pour s'occuper d'un enfant jusqu'à ce qu'il ait trois ans. En Belgique et au

⁸³ En outre, l'Afrique du Sud prévoit un congé payé pour obligation familiale de trois jours qui peut être utilisé par les deux parents. Les hommes et les femmes employés pendant plus de quatre mois qui travaillent au moins quatre jours par semaine ont droit à ce congé, par exemple à la naissance de l'enfant ou si l'enfant est malade (jusqu'à ce qu'il ait 18 ans). Il ne s'agit pas d'une forme de congé parental traditionnelle mais cela pourrait plutôt être appelé un congé de compassion ou pour situations d'urgence étant donné que la durée du congé parental est généralement plus longue que trois jours. En outre, l'utilisation du congé institué par l'Afrique du Sud est plus vaste que ce que l'on définit généralement comme un congé parental, étant donné qu'il peut également être pris en cas de décès d'un membre de la famille (époux/se ou compagnon, petit enfant ou frère et sœur). Un certain nombre d'autres pays proposent des dispositions semblables. En Azerbaïdjan, un parent célibataire ou un autre membre de la famille qui prend directement soin de l'enfant jusqu'à l'âge de 3 ans a droit à un congé social partiellement payé. Au Japon, les travailleurs ont droit à trois mois de congé (partiellement financé par l'assurance de leur entreprise) pour prendre soin d'un/e époux/se, enfant, parent ou parent de l'époux/se.

⁸⁴ Parmi les pays de ces régions pour lesquels toutes les informations sont disponibles dans la base de données, la Suisse et les Etats-Unis figurent parmi les rares pays ne disposant d'aucune loi fédérale relative à la garde des enfants ou de dispositions relatives au congé parental.

Royaume-Uni, chaque parent a droit à un congé parental d'au moins trois mois, tel que stipulé par la Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental. Selon cette directive, les Etats membres de l'UE doivent instituer un congé parental d'au moins trois mois, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans, permettant au salarié de retrouver son poste de travail ou, à défaut, un travail équivalent. Comme pour les dispositions relatives aux recommandations mentionnées ci-dessus, chaque Etat membre de l'UE établira les conditions et modalités du congé parental (Communauté européenne, 1996).

Conditions requises pour un congé parental

Comme pour le congé de maternité, le droit à un congé parental assorti des prestations correspondantes en espèces est souvent assujéti à diverses conditions, qui seront déterminées par chaque Etat membre. Elles sont souvent semblables aux conditions requises pour obtenir un congé de maternité qui sont énumérées dans la section sur le congé de maternité.⁸⁵ L'une des conditions souvent demandées concerne l'emploi précédent. Dans certains pays, qui prévoient une rémunération pendant le congé parental, les conditions demandées pour obtenir des prestations en espèces peuvent être plus strictes que pour l'obtention du congé.⁸⁶ Dans d'autres, le droit au congé s'accom-

⁸⁵ En Norvège, pour qu'un parent puisse avoir droit à un congé d'un an non payé pour prendre soin de son enfant, il doit remplir les conditions requises pour les prestations en espèces de 46 ou 56 semaines et avoir exercé une activité donnant droit à une retraite pendant six mois au moins sur les dix mois précédant immédiatement le début de la période de congé rémunéré. Les deux parents doivent remplir ces conditions si c'est le père qui demande des prestations en espèces. En Islande, pour avoir droit à un congé parental non payé de 13 semaines, un employé doit avoir travaillé pendant six mois dans la même entreprise. L'employé doit en outre notifier à son employeur de son intention de prendre un congé parental aussi rapidement que possible, au plus tard six mois avant le premier jour de congé. En Australie, les parents employés ont droit de conjuguer 52 semaines de congé parental, de maternité et de paternité après la naissance de l'enfant. Le congé parental n'est pas payé. Parmi ces 52 semaines, la mère peut prendre six semaines de congé avant la naissance. Pour avoir droit à un congé parental, le parent doit avoir été employé par le même employeur pendant 12 mois consécutifs et lui présenter sa notification, avec un certificat médical, au moins six semaines avant la date de naissance pressentie.

⁸⁶ En République de Corée, les parents ont droit à un congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Ils peuvent recevoir des prestations pendant 30 jours s'ils bénéficiaient d'une assurance chômage pendant au moins 180 jours avant le congé; si l'époux/se a droit à des allocations chômage et n'est pas à ce moment en congé pour prendre soin de son enfant; et s'ils demandent des prestations en espèces un mois après le début du congé et dans les six mois avant la fin de la période de congé. En Suède, les travailleurs qui ont travaillé dans une entreprise pendant les six mois précédant ou au moins 12 mois au cours des deux dernières années, ont droit à un congé pour prendre soin d'un enfant jusqu'à ce que celui-ci ait 18 mois, même si le parent ne reçoit pas de prestations en espèces pour congé parental. Les travailleurs ont en outre droit à un congé pour la période d'octroi des prestations. Mais pour pouvoir obtenir des prestations en espèces pour congé parental à un taux de 80 pour cent des anciens gains (allocation à taux fixe pour les 90 derniers jours sur un total de 480 jours), les parents doivent avoir été employés et bénéficier d'une assurance pendant au moins 240 jours consécutifs avant la naissance. Si les parents ne remplissent pas ces conditions, ils perçoivent des prestations à un taux fixe pendant toute la période de congé. En Espagne, les parents ont droit à un congé parental sans aucune condition liée à l'emploi. Pour recevoir des prestations en espèces, les parents doivent remplir des conditions concernant la durée de leur emploi.

pagne automatiquement de prestations.⁸⁷ En outre, comme pour le congé de maternité, différentes catégories de travailleurs sont implicitement ou explicitement exclus du champ d'application de la législation nationale qui institue le congé parental. Le Japon a élaboré une approche intéressante pour résoudre ce problème; en effet, les directives gouvernementales recommandent aux employeurs d'instituer un système de congés pour les travailleurs à mi-temps qui souhaitent prendre soin de leurs enfants.

Le champ d'application des dispositions diffère considérablement entre le congé parental et le congé de paternité. Le congé de maternité n'est offert qu'aux femmes, mais les hommes ont normalement également accès aux dispositions relatives au congé parental.⁸⁸ Dans certains pays, il s'agit d'un droit partagé, où soit la mère soit le père a le droit à un congé parental.⁸⁹ En Nouvelle-Zélande notamment, les parents ont droit à 38 semaines de congé payé. De plus, le père peut prendre la partie de congé de maternité qui n'a pas été prise par la mère.

Dans d'autres pays, comme la Belgique, le Chili (quand les conditions de santé d'un enfant de moins d'un an exigent d'en prendre soin dans le foyer sur présentation d'un certificat médical), Chypre, le Danemark et l'Islande, chaque parent a un droit individuel à un congé parental, qui ne peut pas être transféré à l'autre parent.⁹⁰ Comme cela a été dit ci-dessus, selon la directive de l'UE sur le congé parental, ce congé devrait être un droit individuel pour les deux parents. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, le congé parental ne devrait en principe pas pouvoir être transmissible. (Communauté européenne, 1996).

Certains pays permettent à une autre personne que les parents de bénéficier du congé parental, si elle s'occupe de l'enfant. En Lituanie, le congé

⁸⁷ En Belgique, les travailleurs qui ont été employés pendant au moins 12 mois par le même employeur au cours des 15 mois précédant la notification de l'employé de sa date présumée de congé ont droit à interrompre leur carrière pendant trois mois, quelle que soit leur raison, y compris la naissance d'un enfant. Les travailleurs qui interrompent leur carrière reçoivent des prestations à taux fixe prélevées sur les fonds de la sécurité sociale. En Lettonie, les parents ayant pris un congé pour prendre soin de leur enfant reçoivent 70 pour cent de la moyenne de leurs cotisations jusqu'à ce que l'enfant ait un an. Les parents peuvent recevoir des prestations à taux fixe lorsque l'enfant a entre 1 et 2 ans s'ils sont toujours en congé pour prendre soin de leur enfant (ou s'ils travaillent moins de 20 heures par semaine). En Roumanie, un congé payé (85 pour cent du salaire antérieur) est offert à tous les parents ou personnes employées qui prennent soin de l'enfant jusqu'à ce qu'il ait 2 ans. Les prestations sont versées à un des parents si il/elle a un revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu durant les derniers douze mois précédant la naissance de l'enfant.

⁸⁸ Dans certains pays, comme la Guinée, seulement les femmes ont droit à un congé parental à long terme.

⁸⁹ C'est le cas de: Albanie, Bulgarie, Cuba, Estonie, Finlande, Malte, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan et Viet Nam.

⁹⁰ Au Luxembourg, par exemple, chaque parent qui remplit les conditions a droit à un congé de six mois pour s'occuper de son enfant qui lui est payé à un taux mensuel fixe (ou douze mois de congé à mi temps).

parental peut être accordé, selon décision de la famille, à la mère ou à la mère adoptive, au père ou au père adoptif, à la grand-mère, au grand-père ou à tout autre membre de la famille qui élève l'enfant, ou à l'employé qui est considéré comme le tuteur de l'enfant. Le congé peut également être pris en une seule fois ou réparti en plusieurs portions, et les employés qui y ont droit peuvent le prendre à tour de rôle.⁹¹

L'âge limite de l'enfant qui donne droit au congé parental varie beaucoup d'un pays à l'autre: 6 mois au Burkina Faso; 1 an au Chili et République de Corée; 9 ans au Danemark.⁹² Selon la directive européenne sur le congé parental, le droit au congé parental doit être offert aux parents des enfants de moins de 8 ans (Communauté européenne, 1996).

Taux de participation au congé

L'introduction de dispositions relatives au congé parental pour les pères et les mères peut être un outil efficace pour promouvoir l'égalité en reconnaissance du fait que les pères aussi ont des responsabilités en matière de soins à apporter aux enfants. Mais même si le congé parental doit par définition être proposé aux pères et aux mères, les femmes sont le plus souvent les personnes qui prennent des congés parentaux après un congé de maternité.⁹³ En général, les hommes prennent beaucoup moins souvent ce type de congé (Bureau international du Travail, 1997). En Hongrie, 98 pour cent des personnes en congé parental sont des mères (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004). En Autriche et en Irlande, seulement 2 et 5 pour cent des pères qui remplissent les conditions, respectivement, ont pris des congés parentaux par rapport à 95 et 40 pour cent des mères (Drew, 2004). C'est pour cette raison que certains pays ont introduit un quota de congé qui ne peut être pris que par le père et est perdu si le père n'en fait pas usage.

En Norvège, les parents ont droit au congé parental pendant la première année de vie de l'enfant, à condition que les congés parental, de

⁹¹ De même, en Russie, le congé proposé pour prendre soin d'un enfant doit être octroyé, pleinement ou partiellement, non seulement à la mère, mais aussi au père de l'enfant, à la grand-mère, au grand-père, à d'autres membres de la famille ou au tuteur qui s'occupe de l'enfant. En Estonie, si la mère ou le père n'utilisent pas le congé parental, il peut être octroyé à la personne qui prend soin de l'enfant si elle habite légalement en République d'Estonie. L'Ouzbékistan a promulgué des dispositions similaires qui élargissent les droits à ce type de congé à toute personne prenant soin de l'enfant.

⁹² D'autres exemples incluent: la Belgique (6 ans), Chypre (6 ans), l'Islande (18 mois), le Japon (1 an), la Lituanie (3 ans), la Mongolie (3 ans), la Russie (3 ans) et la Suède (8 ans).

⁹³ Comme cela a été noté précédemment, dans certains pays, le congé parental est proposé seulement aux femmes ou aux hommes, mais dans des circonstances très particulières. En Mongolie, le congé parental est proposé aux hommes seulement s'ils sont célibataires. Dans d'autres pays, on présume implicitement que la mère est celle qui prend soin de l'enfant. En Bulgarie, par exemple, un père ne peut prendre un congé parental qu'avec la permission de la mère.

maternité et de paternité pris par les deux parents n'excèdent pas une année. Trois semaines avant l'accouchement et six semaines après la naissance sont réservées à la mère. Sur les 46 semaines de congé parental payé à un taux de 100 pour cent du salaire (ou 56 semaines à 80 pour cent du salaire), dix semaines sont réservées au père. S'il ne les prend pas, les prestations en espèces ne peuvent pas être octroyées pour cette période. Le congé restant, qui ne comprend pas le congé de paternité (deux semaines de congé non payé) peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents. En Suède, ces prestations sont versées pour un total de 480 jours calendaires, soit 390 jours accordés aux deux parents à un taux de 80 pour cent des gains, et les 90 jours restants à un taux fixe. Si les parents ont l'autorité conjointe, chacun de parents a droit à des prestations pendant la deuxième moitié du congé de paternité. Un parent peut transmettre son droit au congé parental à l'autre parent, sauf pendant une période 60 jours calendaires. Si aucun des parents ne prend ces 60 jours, ils sont perdus.⁹⁴

Parfois, le taux de participation des femmes n'est pas non plus élevé, surtout lorsque le congé parental n'est pas payé.⁹⁵ Lorsque les régimes ne compensent pas la perte de revenu pendant les congés, il est difficile pour les travailleurs à faibles revenus d'en tirer parti. Le taux de participation au congé est fortement lié au niveau d'indemnités accordé pour remplacer les pertes de revenu pendant les congés. Les pères notamment ne prennent des congés parentaux que lorsque les indemnités sont relativement élevées par rapport au revenu perdu (Bureau international du Travail, 1997). L'expérience des Pays-Bas souligne l'importance des indemnités pour ce qui est d'encourager le congé parental: le taux de participation est deux fois plus élevé dans le secteur public (49 pour cent), où le congé parental est mieux rémunéré (75 pour cent) que dans les autres secteurs, où ce taux est de 25 pour cent (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

Dispositifs souples et autres politiques novatrices

Les systèmes de congé parental permettent parfois aux parents de choisir comment et quand prendre le congé. Dans certains pays, le congé parental doit être pris de manière continue directement après le congé de maternité; dans d'autres pays, il peut être réparti sur une certaine période lorsque l'enfant est jeune. Cela permet aux parents de choisir de prendre le congé parental comme cela leur convient. A Malte, par exemple, un employé a droit à un congé parental non payé de trois mois maximum pour s'occuper de son enfant jusqu'à ce que celui-ci ait 8 ans. Ce congé peut être fractionné entre les

⁹⁴ Des dispositions semblables existent également en Autriche et au Danemark (Hein, 2005).

⁹⁵ Au Royaume-Uni, une étude récente sur les employés a révélé que seulement 5 pour cent des parents ayant des enfants de moins de 16 ans ont pris un congé parental au cours de l'année précédente et qu'une portion importante de ceux qui ont pris un congé (41 pour cent) ont utilisé entre un et deux jours (European Industrial Relations Observatory On-line, 2004).

deux parents en périodes d'un mois chacun à plein temps ou à mi-temps; en petites fractions; ou sous forme de crédit de temps comme convenu entre l'employeur et l'employé. En Lettonie, le congé parental peut également être accordé en un seul bloc ou en plusieurs portions.⁹⁶

Dans divers pays, le congé parental peut être pris à mi-temps, ce qui donne aux parents la possibilité de réduire leur durée de travail lorsque les enfants sont jeunes.⁹⁷ Un «compte-temps» a été prévu pour les parents biologiques et adoptifs en Norvège en 1994. Ce système permet aux personnes qui travaillent au moins à mi-temps de prendre un congé parental partiel et de jouir d'un emploi du temps allégé pendant une période de deux ans maximum. Ils ne peuvent toutefois prendre que 12 semaines à chaque fois. Le congé parental partiel peut également être pris à un taux de 90, 80, 75, 60 ou 50 pour cent de la durée d'un emploi à plein temps. Cela correspond à une rémunération partielle de la prestation de congé parental à un taux de 10, 20, 25, 40 ou 50 pour cent du taux journalier choisi. La période «compte-temps» ne comprend pas les trois dernières semaines avant la naissance ou les six premières semaines après la naissance, réservées à la mère, ou les quatre semaines de quota de paternité.

En Belgique, un employé peut choisir de prendre un congé pendant une période de trois mois consécutifs, ou en réduisant de moitié sa durée de travail pendant six mois, ou d'un cinquième pendant 15 mois s'il/elle travaille à plein temps. En Autriche, le congé parental non payé est autorisé à plein temps jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans, ou à mi-temps jusqu'à ce qu'il ait 7 ans. Ces congés peuvent être fractionnés ou pris en blocs de trois mois au moins. Au Japon, l'employeur d'un travailleur qui prend soin d'un enfant de moins d'un an, mais qui ne prend pas de congé à ce titre, doit réduire la durée de travail de son employé ou prendre d'autres mesures pour lui faciliter cette tâche, si le travailleur le demande.⁹⁸

⁹⁶ En Finlande après le congé de maternité (105 jours), la mère ou le père a droit à un total de 158 jours ouvrables de congé parental payé (70 pour cent jusqu'à un plafond, financé par la sécurité sociale). La durée de ce congé pourrait être divisée en deux parties maximum, chacune d'entre elle durant un minimum de 12 jours ouvrables. Une fois que les prestations ne sont plus payées, les parents peuvent prendre un congé pour soins jusqu'à quand l'enfant atteint l'âge de 3 ans, bien que les deux parents ne puissent pas prendre ce congé au même moment. La durée minimum de ce type de congé est d'un mois.

⁹⁷ Les autres pays qui permettent à un parent ou aux deux de travailler à mi-temps s'ils ont des jeunes enfants comprennent la Bosnie-Herzégovine, l'Ouzbékistan et la Suisse. En Azerbaïdjan, les mères peuvent demander de travailler à mi-temps si elles ont des enfants de moins de 14 ans.

⁹⁸ De même, en Suède, les employés qui ont travaillé pendant les six mois précédant ou pendant au moins 12 mois pendant les deux dernières années ont droit à utiliser leurs jours de congé parental pour réduire leur durée de travail de trois quarts, de moitié, d'un quart ou d'un huitième de la durée de travail normale. Les parents ont également droit à une réduction de leur durée de travail normale d'un quart des heures, sans prestations en espèces, jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans. En Finlande, les parents peuvent prendre un congé partiel pour s'occuper de l'enfant, c.-à-d. de réduire leur durée de travail jusqu'à ce que l'enfant commence l'école, même si cela ne donne pas lieu à des indemnités. La durée minimum du congé à mi-temps est de six mois, celle-ci faisant l'objet d'un accord spécifique entre l'employé et l'employeur.

Dans certains pays, les dispositions relatives au congé parental, de maternité et de paternité sont intégrées dans un système unique. Dans le droit norvégien, le congé parental, de maternité et de paternité sont traité comme un système de «congé parental».⁹⁹ Le cas de l'Australie est similaire. Aux Etats-Unis, 12 semaines de congé non payé sont prévues par la loi sur le congé familial et médical. Aucune distinction n'est faite entre le congé de maternité et de paternité. Un employé peut, entre autres raisons, prendre le congé pour la naissance et pour apporter des soins au nouveau-né. Ce système est intéressant car il ne tient pas compte de toute considération de sexe.

CONGÉ D'ADOPTION

Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi. [Recommandation n° 191, paragraphe 10(5)]

Comme l'indique la recommandation n° 191, les dispositions relatives au congé de maternité conformément à la convention n° 183 doivent s'appliquer aux parents adoptifs dans les Etats Membres qui prévoient un congé d'adoption. Cela permet aux parents adoptifs de s'adapter à l'arrivée de l'enfant.

Certains pays ont promulgué des dispositions relatives au congé d'adoption similaires ou équivalentes aux dispositions relatives au congé de maternité ou parental. Au Sénégal et au Royaume-Uni notamment, les prestations et le congé octroyés en cas de maternité sont également prévus en cas d'adoption. En Colombie, toutes les prestations accordées aux mères biologiques sont également prévues pour les mères adoptives d'un enfant de moins de 7 ans. En Ouzbékistan, les mères adoptives ont droit à la portion postnatale du congé de maternité octroyée aux mères biologiques ainsi qu'au congé parental.¹⁰⁰

⁹⁹ Le système suédois couvre le congé parental, de maternité et de paternité.

¹⁰⁰ Des dispositions similaires octroyant des indemnités de congé maternité aux parents qui adoptent de jeunes enfants existent aussi en Afrique du Sud (jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans), en Colombie (jusqu'à ce qu'il/elle ait 7 ans) et en Islande (jusqu'à ce qu'il/elle ait 8 ans dans le cas d'un congé non payé), entre autres. En Israël, le congé d'adoption payé est offert pendant la période normale de congé de maternité payé (14 semaines) aux parents qui adoptent un enfant de moins de 10 ans si l'un des deux parents adoptifs est couvert pendant au moins 10 mois au cours des 14 derniers mois ou 15 mois au cours des 22 derniers mois. Les couples peuvent choisir lequel d'entre eux remplit les conditions pour recevoir les indemnités pendant toute la période du congé d'adoption ou s'ils peuvent les répartir entre eux, à condition que chacune de leur périodes de congé n'excède pas les 21 jours. En Suède, les dispositions relatives au congé parental et ses indemnités s'appliquent également aux parents en congé d'adoption.

Le jour où l'enfant arrive dans la maison des parents adoptifs peut être considéré comme la date de naissance sur le plan juridique.¹⁰¹ Dans certains pays, toutefois, les parents ont le droit de prendre leur congé plus tôt s'ils doivent ramener l'enfant d'un autre pays. En Islande, le congé parental des parents adoptifs commence le jour où l'enfant entre dans la maison, à moins que les parents n'aient besoin de quitter le pays pour se voir confier la garde de l'enfant. Dans ce cas, le congé peut commencer lorsque les parents commencent leur voyage.¹⁰²

Dans d'autres pays, des dispositions spéciales relatives au congé existent en cas d'adoption. En Australie, les parents adoptifs ont droit à deux jours de congé de pré-adoption non payé, outre les 52 semaines de congé parental post-adoption non payé.

Dans de nombreux pays, le congé des parents adoptifs est plus court que celui des parents biologiques, car le congé prénatal souvent offert aux mères biologiques a été éliminé. Au Tadjikistan, les mères adoptives ont droit à 70 jours de congé de maternité payé lorsqu'elles adoptent un nouveau-né, ce qui correspond à la période de congé postnatale accordée aux mères biologiques. En Mongolie, les femmes et les pères célibataires qui adoptent un nouveau-né ont droit aux mêmes congés et prestations que les femmes en congé de maternité jusqu'à ce que l'enfant ait 60 jours, tandis que les mères biologiques ont droit à 120 jours de congé de maternité.¹⁰³

Selon la directive européenne sur le congé parental, le droit individuel des travailleurs et des travailleuses à un congé parental pendant au moins trois mois devrait aussi s'appliquer aux adoptions.

De toute évidence, la femme qui adopte un enfant n'a pas besoin de se rétablir après la naissance de l'enfant. Toutefois, lorsque des dispositions relatives au congé d'adoption sont prévues, il arrive que dans plusieurs pays seulement les travailleuses aient droit à ces congés. Au Pérou, une employée qui adopte un enfant a notamment droit à un congé de 30 jours calendaires, sous réserve que l'enfant ait moins de 12 mois. Mais si les travailleurs qui envisagent d'adopter sont mariés, le congé doit être pris par la femme. Le congé d'adoption n'est également prévu que pour les travailleuses en Afrique

¹⁰¹ En Suède, la date à laquelle les parents accueillent l'enfant dans le foyer est considérée comme la date de naissance. Des indemnités parentales ne sont pas octroyées pour l'adoption d'un enfant de plus de 10 ans. Au Costa Rica, le droit de la mère adoptive au congé d'adoption/de maternité commence lorsqu'elle obtient la garde de l'enfant. Au Bélarus, le droit au congé de maternité commence le jour de l'adoption ou le jour où l'enfant est confié au parent adoptif (si l'enfant a moins de 3 mois). Après la fin du congé de maternité, les parents adoptifs ont également droit à un congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans.

¹⁰² Au Canada (Québec), les parents adoptifs ont droit à 52 semaines de congé parental qui commence le jour où l'enfant est confié au parent adoptif ou le jour où le parent quitte son travail pour aller à l'étranger du Québec afin qu'on lui confie son enfant.

¹⁰³ En Norvège, les dispositions relatives au congé parental s'appliquent également aux parents adoptifs, mais la période de congé est plus courte de trois semaines que pour les parents biologiques.

du Sud, en Albanie, au Costa Rica, au Guatemala et au Venezuela. Dans d'autres pays, les pères adoptifs n'ont droit à un congé d'adoption que dans des circonstances limitées, notamment lorsqu'ils sont célibataires ou si une mère adoptive ne prend pas le congé disponible.¹⁰⁴

Les pères adoptifs peuvent généralement prendre un congé lorsque le congé d'adoption est accordé dans le cadre des régimes de congé parental.¹⁰⁵ Selon la recommandation n° 191, ce congé devrait être accordé aux deux parents adoptifs, ce qui est le cas dans de nombreux pays. En Islande, par exemple, chaque parent a un droit individuel, non-transmissible à un congé de maternité/paternité de trois mois maximum dès l'adoption de l'enfant, ainsi qu'un droit conjoint à trois mois supplémentaires, qui peut être pris par un des parents ou réparti entre eux. En Nouvelle-Zélande, les parents adoptifs ont droit à des congés de maternité et de paternité.¹⁰⁶

Dans certains pays, l'âge de l'enfant a un impact sur la durée du congé. Au Brésil, la période de congé est 120 jours pour l'adoption d'un enfant de moins d'un an. Toutefois, cette période est de 60 jours pour ceux qui adoptent un enfant âgé de 1 à 4 ans, alors que les mères d'enfants âgés de 4 à 8 ans ont droit à un congé de 30 jours. En Slovénie, les parents adoptifs ont droit à 150 jours de congé payés s'ils adoptent un enfant de moins de 4 ans, et à 120 jours pour un enfant âgé de 4 à 10 ans.¹⁰⁷

¹⁰⁴ En Colombie et en Mongolie, le congé destiné aux pères adoptifs n'est proposé qu'aux pères qui n'ont pas de compagne régulière. En Macédoine, une femme qui adopte un enfant a droit à un congé de maternité payé jusqu'à ce que l'enfant ait 9 mois; les pères adoptifs ne peuvent prendre le congé payé que si la mère adoptive ne le prend pas.

¹⁰⁵ En Russie, lorsqu'un couple marié adopte un enfant, ce couple peut choisir d'octroyer ce congé au père pendant les 70 jours qui suivent la naissance de l'enfant et le congé parental pendant la période qui suit. En Finlande, les indemnités pour congé d'adoption sont accordées aux deux parents adoptifs (la durée dépend de l'âge de l'enfant).

¹⁰⁶ Les parents adoptifs qui obtiennent la garde d'un enfant de moins de 5 ans peuvent également bénéficier d'un congé parental non payé prolongé pendant une année après la date à laquelle ils ont obtenu la garde de l'enfant. Ce congé peut être partagé, s'ils le souhaitent, ou utilisé par un seul parent.

¹⁰⁷ En Lettonie, la durée change selon l'âge de l'enfant. Dans une famille qui a adopté un enfant âgé de trois ans ou moins, l'un des parents adoptifs peut obtenir un congé de 10 jours calendaires. Le congé sera octroyé pour une période n'allant pas au-delà d'un an et demi, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans (pris en une période ou en parties).

La discrimination fondée sur la maternité peut exister en relation avec l'accès à l'emploi ainsi qu'au licenciement. En conséquence, les mesures visant à préserver l'emploi des travailleuses enceintes et à lutter contre la discrimination fondée sur la maternité font partie intégrante de la protection de la maternité. Les conventions de l'OIT ont une portée de plus en plus globale pour ce qui est de la protection qui doit être assurée.

La protection de l'emploi des femmes enceintes et des femmes en congé de maternité a été abordée par toutes les normes relatives à la protection de la maternité de l'OIT. Les conventions n^{os} 3 et 103 portent sur l'interdiction de licencier les femmes absentes de leur travail pendant le congé de maternité ou sur sa prolongation, en cas de maladie à la suite de l'accouchement ou de la grossesse. La convention n^o 183 stipule que les lois et réglementations nationales doivent prolonger la période de protection contre le licenciement à toute la période de la grossesse, du congé de maternité et à une période supplémentaire après le retour au travail.

Les anciennes normes assuraient seulement la protection des femmes déjà employées et ne mentionnaient pas les femmes qui cherchaient un emploi, ce qui est une préoccupation majeure du point de vue de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Il s'agit d'une question difficile, étant donné que la maternité et les responsabilités familiales qui y sont liées influencent beaucoup l'image des femmes au travail et peuvent être utilisées par les employeurs en tant que critère lorsqu'ils choisissent les candidats pour un poste, comme cela a été noté par l'OIT dans son rapport sur la protection de la maternité au travail:

La question qui se pose est de taille: comment faire en sorte que [les employeurs] n'écartent pas les postulantes en âge de procréer alors qu'elles assument toujours la plus grande part des responsabilités familiales et que leur absence potentielle pendant le congé de maternité ou le congé parental, plus long encore, les contraindra à

des efforts d'organisations, voire, le cas échéant, à leur verser personnellement une indemnité pendant cette absence? La question est d'autant plus délicate qu'elle relève de la sphère privée, des moyens de la protéger et de la concilier avec les exigences professionnelles. (Bureau international du Travail, 1997, p. 52)

Même si cela n'est pas abordé dans les conventions précédentes sur la protection de la maternité (n^{os} 3 et 103), cette question a déjà été traitée dans plusieurs anciennes conventions de l'OIT:

- la convention (n^o 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, demande que les taux de rémunération soient établis sans discrimination fondée sur le sexe. C'est l'une des conventions fondamentales sur les droits de l'homme de l'OIT, qui a déjà été ratifiée par 168 Etats Membres (avril 2010);
- la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, donne une définition précise de la discrimination et encourage les Etats Membres de l'OIT à prendre des mesures pour éliminer toute sorte de discrimination en matière d'emploi et de profession. Même si la grossesse et la maternité ne sont pas considérées comme des motifs de discrimination dans la convention, la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations de l'OIT estime que la discrimination fondée sur le sexe se base notamment sur la situation conjugale ou, plus précisément, sur la situation familiale (notamment en ce qui concerne la responsabilité vis-à-vis des personnes dépendantes), ainsi que la grossesse et l'accouchement (Bureau international du Travail, 1996). Il s'agit, avec la convention n^o 100, de l'une des conventions fondamentales sur les droits de l'homme de l'OIT, ratifiée par 169 Etats Membres;
- la convention (n^o 122) sur la politique de l'emploi, 1964, stipule que chaque travailleur a droit au travail, au libre choix et aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convient et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. En avril 2010, cette norme avait été ratifiée par 102 pays;
- la convention (n^o 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, vise à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales, sans faire l'objet de discrimination. Cette norme a été ratifiée par 40 Etats Membres de l'OIT.

Lors du débat sur l'adoption de la convention n° 183 sur la protection de la maternité, la plupart des Etats Membres de l'OIT ont exprimé leur préoccupation face à la lutte menée par les femmes contre la discrimination au travail et contre l'inégalité de chances entre hommes et femmes. Certains ont estimé que, même si cette discrimination était déjà peut-être interdite en vertu de la convention n° 111, cela devrait être stipulé clairement dans la convention n° 183 (Bureau international du Travail, 1999; Bureau international du Travail, 2000). Ainsi, pour la première fois, une convention de l'OIT sur la protection de la maternité appelle les Etats Membres à adopter des mesures appropriées pour prévenir la discrimination au travail, notamment pour des raisons fondées sur la maternité, y compris l'accès à l'emploi.

Cette section examine d'abord les dispositions juridiques concernant la discrimination au travail au niveau national, en mettant l'accent sur les dispositions relatives à la maternité. Elle examine ensuite les mesures visant à préserver l'emploi des travailleuses pendant la maternité, ainsi que la protection contre le licenciement discriminatoire et le maintien des droits liés à l'emploi. Les informations sur ces questions figurant dans la base de données de l'OIT sur les lois en matière de protection de la maternité, qui contient actuellement des informations sur 84 pays.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA MATERNITÉ

Tout membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1. (Convention n° 183, article 9)

Dans toutes les régions, des pays ont promulgué une législation interdisant la discrimination fondée sur le sexe. Toutefois, les pays utilisent des méthodes différentes pour protéger les travailleurs. Il y a par exemple des pays qui protègent tous les travailleurs contre la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi, le recrutement, la promotion, les changements de postes, le licenciement, la retraite et d'autres conditions d'emploi.¹⁰⁸ Dans certains cas, ces pays ont promulgué des dispositions

¹⁰⁸ En Uruguay, toute discrimination qui viole le principe d'égalité de traitement et de chance pour les deux sexes dans tous secteurs ou branches professionnels est interdite. Cela comprend notamment, la suspension ou le licenciement en cas de changement de statut civil, de grossesse ou d'allaitement. Aux Bahamas, la discrimination fondée sur le sexe ou le statut marital d'un employé ou d'un demandeur d'emploi est interdite pour ce qui est du paiement, des offres d'emploi et des possibilités de promotion, de formation ou d'indemnités.

particulières anti-discrimination qui concernent les femmes¹⁰⁹ ou les hommes.¹¹⁰ Certains pays ont également promulgué des dispositions spécifiques pour lutter contre la discrimination liée à la maternité. En Bosnie-Herzégovine, une personne à la recherche d'un emploi ou employée ne devra pas faire l'objet de discrimination fondée sur le sexe, la naissance ou toute autre circonstance concernant le recrutement, la formation, la promotion, les conditions d'emploi, l'annulation du contrat de travail ou toutes autres questions afférentes à l'emploi. En Côte d'Ivoire, les employeurs n'ont pas le droit de tenir compte de la grossesse d'une femme pour refuser de la recruter ou pour mettre fin à son contrat de travail pendant une période d'essai.¹¹¹ Dans divers cas, ces dispositions annulent les contrats ou restreignent les employeurs qui tentent de restreindre les droits afférents à la maternité, comme c'est le cas des Fidji, des Philippines et de Singapour. Dans d'autres cas, il est indiqué précisément que le traitement différentiel par lequel un appui est apporté pendant la maternité n'est pas considéré comme contraire à la législation en matière de non-discrimination.¹¹²

¹⁰⁹ En Argentine, les femmes peuvent signer tout type de contrat de travail et, du fait des conventions collectives ou de la loi, elles ne feront l'objet d'aucune discrimination au travail fondée sur le sexe ou le statut marital, même si ce dernier peut évoluer pendant la durée de leur emploi. Aux Philippines, les employeurs ne peuvent pas faire de discrimination sexiste.

¹¹⁰ La Norvège doit promulguer de nouvelles dispositions quant aux différents types de traitements permis, ayant notamment trait à la discrimination positive en faveur des hommes pour ce qui est des soins à apporter aux enfants.

¹¹¹ Au Canada, la discrimination fondée sur le sexe est interdite au niveau fédéral. Lorsque les motifs de la discrimination sont la grossesse ou la naissance d'un enfant, la discrimination est considérée comme sexiste. En Ontario, le droit juridique à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe comprend le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut tomber enceinte. Au Québec, la Charte des droits de l'homme et des libertés garantit que chaque personne a le droit à une reconnaissance pleine et entière et à exercer ses droits et libertés fondamentaux, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la grossesse. Aux États-Unis, la loi sur les droits civils (*Civil Rights Act*) et son amendement, la loi sur la discrimination fondée sur la grossesse (*Pregnancy Discrimination Act*), interdit à l'employeur d'une entreprise d'au moins 15 employés de refuser d'embaucher ou de licencier une femme enceinte en raison de sa grossesse ou de son état lié à sa grossesse. Certains États américains ont promulgué des lois qui concernent les employeurs ayant moins de 15 employés. En Afghanistan, il est interdit de refuser d'employer des femmes ou de réduire leurs gains en raison de la grossesse ou de l'allaitement.

¹¹² En Norvège, un traitement différent qui promeut l'égalité des sexes ne contrevient pas à la disposition qui interdit un traitement différentiel direct ou indirect fondé sur le sexe. Cela est valable pour les droits et règlements spéciaux concernant les mesures destinées à protéger les femmes en cas de grossesse, de naissance et d'allaitement. Au Swaziland, aucun traitement des femmes tel que prévu dans la législation relative à la naissance ou la naissance pressentie d'un enfant n'est considéré comme contrevenant à la section de la loi sur l'emploi (*Employment Act*) qui interdit à un employeur de discriminer entre les hommes et les femmes s'il ne paie pas un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail égal. En Corée, les mesures visant à protéger la maternité des travailleuses pendant leur grossesse, l'accouchement et l'allaitement ne sont pas considérées comme discriminatoires. Des dispositions similaires existent en Albanie et au Tadjikistan.

Il est intéressant de noter que, dans l'Union européenne, le principe d'égalité et de non-discrimination entre les hommes et les femmes est ancré dans le traité fondateur de la Communauté européenne. L'article 3 dispose que la Communauté s'attachera à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (Communauté européenne, 2002a). Certaines dispositions qui ont fait fond sur ce principe, comme la Directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement, amendée par la Directive 2002/73/EC, ont été adoptées. Dans plusieurs jugements, la Cour de Justice de l'UE a estimé que le fait de refuser de nommer une femme sur la base de sa grossesse constituait une discrimination directe fondée sur le sexe et était donc contraire à la Directive 76/207/CEE (Commission des Communautés européennes, 1999, p. 14). Tous les Etats Membres doivent donc respecter les dispositions sur l'égalité de traitement et la non-discrimination entre hommes et femmes, en tenant compte de l'interprétation de la Cour de justice.

La norme internationale actuelle en matière de protection de la maternité, la convention n° 183 (2000), interdit spécifiquement de demander aux femmes de se soumettre à des tests de grossesse (sauf les exceptions mentionnées plus bas) au moment où elles font une demande d'emploi.

Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- (a) *sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou*
- (b) *comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant. [Convention n° 183, article 9(2)]*

L'interdiction explicite de soumettre une femme à un test de grossesse ne semble pas être généralisée dans le droit du travail. Parmi les pays pour lesquels des informations sont disponibles dans la base de données, seulement 11 pays ont promulgué des dispositions concrètes qui interdisent les tests de grossesse.¹¹³ Toutefois, selon la Commission d'experts, des pays comme le Chili et la Colombie ont adopté des dispositions qui interdisent

¹¹³ L'Albanie, le Brésil, El Salvador, la France, la Macédoine, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et le Venezuela interdisent l'usage de tests de grossesse pour employer une femme dans leurs législations de travail (sauf exceptions précisées dans la convention n° 183). Au Danemark, l'interdiction figure dans la Directive de l'UE et non pas dans la législation nationale.

ou limitent l'usage des tests de grossesse à des fins discriminatoires.¹¹⁴ Il convient toutefois de tenir compte du fait que, dans certains pays, l'interdiction est implicite dans d'autres textes de loi, notamment en Suisse, où elle est incluse dans les dispositions relatives à la protection de la vie privée (Bureau international du Travail, 2000).

PROTECTION CONTRE UN LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE

La protection contre le licenciement fondé sur la maternité a toujours fait partie intégrante des normes de protection de la maternité de l'OIT et s'est transformée dans les divers instruments adoptés par l'Organisation. Dans les conventions précédentes (n^{os} 3 et 103), il était strictement interdit aux employeurs de licencier une travailleuse pendant le congé pré ou post-natal ou si son absence était plus longue que prévue du fait d'une maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement qui l'empêche de travailler.

Dans la recommandation n^o 95 de 1952, qui accompagnait la convention n^o 103, le même principe a prévalu, mais elle appelait à une période de protection plus longue à partir de la date de notification de la grossesse à l'employeur pendant au moins un mois après la fin du congé de maternité. Cette recommandation énonce en outre des raisons légitimes de licencier pendant la période protégée, comme une faute grave de la part de l'employée, la fermeture de l'entreprise ou l'expiration du contrat de travail.

La convention n^o 183 prévoit une période de protection plus longue contre le licenciement que les précédentes conventions de l'OIT. Elle porte sur la grossesse, la durée du congé et une période après le retour au travail, qui doivent être prescrites par les lois nationales. Le licenciement n'est interdit que lorsqu'il se fonde sur la grossesse, la naissance de l'enfant et ses conséquences ou l'allaitement. La charge de prouver que le licenciement n'est pas lié aux tests de maternité pèse toutefois sur l'employeur.

Protection contre le licenciement dans les législations nationales

La grande majorité des pays pour lesquels des informations sont disponibles dans la base de données ont promulgué des dispositions juridiques protégeant l'emploi pendant la maternité. Il s'agit en général de mesures contre le licenciement pendant la grossesse et le congé de maternité, et parfois même

¹¹⁴ Cette information se trouve dans la Base de données de l'OIT sur les normes internationales du travail, ILOLEX, qui est une base de données qui contient les conventions et recommandations; les informations sur les ratifications; les observations de la Commission d'experts et du Comité sur la liberté d'association; les représentations; les plaintes; les interprétations; les Etudes d'ensemble et nombreux autres documents dans la matière. Disponible sur <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.

pendant des périodes plus longues. Ces dispositions sont toutefois plus ou moins flexibles, selon le pays. Dans certains, le licenciement est interdit sans aucune exception;¹¹⁵ tandis que dans d'autres, il est interdit pour des raisons de maternité mais autorisé pour des raisons qui n'y sont pas liées.¹¹⁶

La protection de l'emploi est également réglementée dans la Directive de l'UE sur les travailleuses enceintes, et s'applique donc aux Etats membres de l'Union européenne. Les Etats membres de l'UE doivent adopter les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses depuis le début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité, sauf lorsque le licenciement est sans rapport avec la grossesse et autorisé en vertu de la législation nationale ou de la pratique nationale. La plupart des Etats membres de l'UE prévoient ces protections.

Durée de la protection contre le licenciement dans la législation nationale

Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale. [Convention n° 183, article 8(1)]

Certains pays garantissent une protection contre le licenciement pendant la période visée par la convention n° 183 pendant la grossesse, le congé et pendant une certaine période suivant le retour de congé. Au Japon, le licenciement est interdit pendant la grossesse et le congé de maternité ainsi que pendant 30 jours après le retour du congé de maternité. Selon la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT et les informations disponibles sur la base de données, on note toutefois une tendance relativement généralisée à prolonger la période de protection de l'emploi au-delà du cadre strict du congé de maternité (Bureau international du Travail, 2004).

Dans de nombreux pays, la durée de la protection de l'emploi s'étend bien au-delà du congé de maternité, comme en Moldova (de la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait 6 ans); en Azerbaïdjan, Estonie, Lituanie et en Mongolie (de la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans); au Portugal (de

¹¹⁵ Par exemple, Brésil, Cambodge, Egypte, France (pour le congé maternité), Japon, Lesotho, Madagascar, Niger, Nigeria, Paraguay, Pérou (dans les 90 jours après l'accouchement), Sénégal, Suède et Ouganda.

¹¹⁶ Par exemple, Barbade, Belgique, Bulgarie, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, Equateur, Finlande, Ghana, Guatemala, Honduras, Liban, Lituanie, Mongolie, Nouvelle Zélande, Nicaragua, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Singapour, Somalie, Soudan, Swaziland, Venezuela and Viet Nam.

la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans); au Gabon (de la grossesse pendant les 15 mois qui succèdent à l'accouchement); au Chili et au Panama (de la grossesse pendant une année après l'expiration du congé de maternité); en Bolivie, en Somalie, au Venezuela et au Viet Nam (de la grossesse pendant un an après l'accouchement); et en Argentine (de la notification de la grossesse au septième mois après l'accouchement). Dans d'autres pays, la protection s'étend jusqu'à la fin de l'allaitement. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont protégées au Guatemala, en Indonésie et à Malte, entre autres pays. Toutefois, certains pays ne disposent que d'une protection de l'emploi qui se limite au congé de maternité et aux prolongations qui en découlent, comme le Botswana, le Cambodge, la République de Corée, les Fidji, le Lesotho, le Liban, la Jamahiriya arabe libyenne, la Malaisie, le Niger, l'Ouganda et le Paraguay. La protection est encore plus limitée dans un petit nombre de pays.¹¹⁷

Il convient de noter que dans certains pays ayant institué un congé parental ou d'autres types de congé, la protection de l'emploi est accordée non seulement à la mère mais également à d'autres personnes. Au Chili, si la mère meurt, le père de l'enfant peut bénéficier du reste du congé de maternité et être protégé contre un licenciement pendant une année après l'expiration du congé postnatal. En Macédoine, un père peut bénéficier du congé de maternité de la mère si elle ne le prend pas. En Mongolie, le licenciement est interdit aux pères célibataires ayant des enfants de moins de trois ans. En Estonie, il est interdit à un employeur de licencier une femme enceinte ou une personne élevant un enfant de moins de trois ans. La protection couvre aussi toutes les personnes qui s'occupent d'un enfant en Russie. En Allemagne, en Espagne, en Finlande, en Islande, en Italie, en Norvège, au Portugal et en Suède, l'interdiction de licencier concerne également les employés bénéficiant de différents types de congés (maternité, paternité ou parental). Dans certains pays, comme le Venezuela, le congé d'adoption est également protégé par les interdictions de licencier.

Motifs de licenciement autorisés

L'un des objectifs des mesures de protection est de prévenir la discrimination fondée sur la maternité. Selon la convention n° 183, toutefois, le licenciement doit être autorisé pour des raisons sans lien avec la maternité. Parmi les pays où le licenciement est autorisé pendant les périodes de

¹¹⁷ En Egypte, par exemple, les femmes ne sont protégées contre le licenciement que pendant la grossesse. En Thaïlande, les travailleuses ne peuvent pas être licenciées pour des raisons de grossesse.

protection, différentes raisons peuvent être invoquées comme étant légitimes. Les raisons suivantes sont les plus communes:

- faute grave, négligence importante ou violation de la discipline par l'employé au travail;¹¹⁸
- raisons valables stipulées dans le droit commun ou du travail ou par le Ministère du travail;¹¹⁹
- fermeture de l'entreprise;¹²⁰
- expiration de contrats à durée déterminée ou achèvement du travail pour lequel la femme a été recrutée;¹²¹
- emprisonnement;¹²²
- la cause du licenciement date d'avant la grossesse;¹²³
- travail pour une autre entreprise pendant le congé;¹²⁴
- la travailleuse ne reprend pas le travail à la date d'expiration du congé non payé pour s'occuper de ses enfants.¹²⁵

Charge de la preuve

[...] La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur. [Convention n° 183, article 8(1)]

¹¹⁸ La Barbade, Costa Rica, Cuba, France, Guatemala, Guinée, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Venezuela.

¹¹⁹ Allemagne, Colombie, Espagne, Honduras, Nicaragua, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Venezuela. Au Honduras, toutefois, si la productivité de la femme a diminué en raison de sa grossesse, cela ne peut pas être considéré comme une raison valable pour la licencier.

¹²⁰ La Barbade, Bélarus, République de Corée, Italie, Lettonie, Mongolie, Russie, Slovaquie, Somalie et Viet Nam. En Allemagne, les femmes peuvent recevoir des indemnités de maternité prélevées sur des fonds publics si elles perdent leur emploi parce que leur entreprise n'est pas solvable.

¹²¹ La Barbade, Croatie, France, Luxembourg, Somalie et Tadjikistan.

¹²² Cuba, République démocratique populaire lao et Papouasie-Nouvelle-Guinée.

¹²³ El Salvador. Même lorsque le licenciement est autorisé pour ces motifs, il ne prendra pas effet avant la fin du congé de maternité.

¹²⁴ Liban.

¹²⁵ Cuba. En Irlande, le licenciement est autorisé si l'employée refuse d'accepter un autre poste équivalent au lieu de son poste antérieur.

Les législations relatives à la charge de la preuve devraient être adaptées pour fournir une protection spéciale aux femmes ou aux employés protégés contre le licenciement discriminatoire. En fait, la protection contre le licenciement ne serait pas aussi efficace si la travailleuse concernée devait prouver que les raisons du licenciement étaient en rapport avec la maternité ou la parenté, notamment en ce qui concerne la discrimination indirecte, étant donné qu'il serait difficile pour les travailleuses d'obtenir des preuves. Le fait d'imposer à l'employeur la charge de prouver que le licenciement est sans rapport avec la maternité renforce la protection et aide à faire appliquer le principe de l'égalité de traitement.

Dans de nombreux pays, les dispositions juridiques imposent la charge de la preuve à l'employeur. L'une de manières de contraindre l'employeur à prouver que le licenciement n'est pas discriminatoire dans la législation nationale est d'établir une présomption de licenciement fondée sur la maternité lorsque le licenciement se produit pendant la période protégée.¹²⁶ Dans plusieurs pays, que la présomption existe ou pas, l'employeur est contraint de demander une autorisation judiciaire ou administrative avant d'informer son employée de son licenciement.¹²⁷

De même, l'Union européenne a adopté la Directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, qui prévoit un plus grand champ d'application que la disposition de la convention n° 183. Elle porte sur toute plainte relative à une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, tandis que l'article 8 de la convention n° 183 ne considère le licenciement que dans le cas de motifs ayant un rapport avec la maternité. La directive de l'UE a pour but de permettre à une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement de faire valoir ses droits devant une juridiction ou une autre instance compétente. Il incombe à la partie défenderesse (l'employeur en cas de licenciement) de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (Communauté européenne, 1998). Cette inversion des règles générales est utile pour renforcer le principe de l'égalité de traitement et s'applique aux cas des travailleuses enceintes ou de celles qui ont récemment accouché, qui allaitent ou bénéficient d'un congé parental.

¹²⁶ Cette présomption existe en Albanie, en Argentine, aux Bahamas, en Colombie, en Finlande, au Honduras, en Mauritanie, en Norvège, à Sri Lanka et en Zambie.

¹²⁷ L'autorisation judiciaire est nécessaire en Autriche, au Chili, au Guatemala et au Panama. En Bulgarie, en Colombie, en Guinée équatoriale, au Honduras, au Portugal, en Slovaquie (pour les licenciements liés à une négligence) et au Venezuela, il est nécessaire d'obtenir une autorisation de la part de l'inspecteur du travail. Une autorité non-spécifiée donnera son autorisation à la République dominicaine, en Equateur et aux Seychelles.

Indemnités en cas de licenciement

Malgré les mesures de protection en vigueur pour prévenir le licenciement discriminatoire, celui-ci se produit dans la pratique. Lorsque les employeurs ne respectent pas l'interdiction de licencier de manière discriminatoire, de nombreux pays prévoient le paiement d'indemnités. En Albanie, en Argentine et en Equateur, par exemple, les indemnités compensatoires équivalent à une année de rémunération; au Danemark, l'employeur peut recevoir une amende et être contraint de payer des indemnités équivalent à une durée de 39 à 78 semaines de travail, en fonction de l'emploi; en République dominicaine, il doit payer l'équivalent de cinq mois d'un salaire moyen; en Belgique, six mois de salaire brut; en Colombie et au Honduras, le salaire de 60 jours; et en Tunisie, l'employeur doit verser à l'employée les dommages qui découlent du licenciement. En République populaire démocratique lao, les employeurs qui violent une interdiction de licenciement peuvent être contraints à verser des dommages et intérêts à l'employée et de la réintégrer dans ses fonctions. En Zambie, les employeurs qui licencient une employée dans les six mois qui suivent l'accouchement sont coupables de délit et peuvent faire l'objet de sanctions non spécifiées.

Droit garanti de retourner au travail ou à un poste équivalent

A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. [Convention n° 183, article 8(2)]

Le droit garanti de reprendre le travail est souvent prévu dans la législation parallèlement à l'interdiction de licencier de manière discriminatoire. En Afrique du Sud, par exemple, le licenciement peut notamment prendre la forme d'un refus de permettre à une employée de reprendre le travail après son congé de maternité dans toute législation ou conventions collectives ou dans son contrat de travail.

Le droit de reprendre le travail devrait être implicitement inclus dans le droit au congé étant donné qu'il s'agit d'une interruption temporaire de l'emploi. Toutefois, de nombreux pays instituent des dispositions particulières régissant le retour au travail. Certaines d'entre elles comprennent le droit à reprendre le même travail ou un poste équivalent, payé au même taux que lorsque la femme a pris son congé de maternité.¹²⁸ Dans d'autres pays, les dispositions ne semblent pas être si spécifiques, étant donné qu'elles

¹²⁸ Il y a notamment les Bahamas, la Barbade, le Canada (Ontario), Chypre, la France, Malte, le Swaziland et l'Ouganda. Aux Etats-Unis, les employées ont généralement le droit de reprendre le même travail ou un travail équivalent avec le même salaire et autres prestations. Dans certaines circonstances limitées, où le rétablissement de l'employée à son poste précédent causerait à l'employeur des difficultés économiques substantielles, les employeurs peuvent toutefois refuser de réintégrer ces employés «clef » fortement rémunérés.

ne tiennent pas explicitement compte de tous les aspects mentionnés dans l'article 8(2). Certains des dispositions en vigueur dans plusieurs pays comprennent les données suivantes:

- le droit de retrouver le poste que la femme occupait avant le congé (possibilité d'occuper un poste similaire et paiement non spécifiés): Côte d'Ivoire, Cuba, Guinée, Lituanie, Mexique (si la travailleuse revient dans l'année), Moldova, Nouvelle-Zélande (si le congé dure quatre semaines maximum), Ouzbékistan, Russie et Uruguay;
- le poste que la travailleuse occupera après le congé sera le même ou un poste équivalent (paiement non spécifié): Australie, Costa Rica, Croatie, Islande, Italie, Mongolie et Swaziland;
- le droit de reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé, payé au même taux (possibilité d'occuper un poste équivalent non spécifié): Bélarus, Canada (Fédéral et Québec), Iran, Mauritanie, Nicaragua, Panama, Pologne et Tanzanie;
- dans quelques pays, il existe par ailleurs des dispositions qui permettent aux femmes qui ne souhaitent pas reprendre le travail ou ne peuvent pas le faire de donner leur démission sans préavis pendant une certaine période après la naissance sans être contrainte de payer des indemnités pour violation de contrat.¹²⁹

Dans certains cas, les dispositions qui garantissent le droit de retour au travail ne portent pas sur le congé de maternité mais sur d'autres types de congés.¹³⁰ Par exemple, au Bélarus, en Belgique, au Canada (Ontario et Québec), à Cuba, en Islande et en Espagne, le droit de retour au travail est également garanti aux travailleuses à la fin du congé parental.¹³¹

Ce droit de retour a été examiné au niveau européen dans la Directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement. L'article 2(7) stipule que le retour au travail doit être non seulement garanti aux femmes mais aussi aux travailleurs bénéficiant de congés parental, de paternité, ou d'adoption (Communauté européenne 2002b).

¹²⁹ Cameroun, Madagascar, Mauritanie, Niger et Sénégal.

¹³⁰ Au Japon, il y a même des dispositions qui étendent le droit de retour aux anciens employés. Les employeurs doivent alors donner la préférence au recrutement des anciens employés qui ont quitté leur emploi pour raison de grossesse ou de responsabilités familiales.

¹³¹ Au Royaume-Uni, les travailleuses ont le droit de reprendre le même emploi après leur congé de maternité. Après un congé parental ou de paternité de quatre semaines ou plus, les travailleuses ont le droit de reprendre le même poste ou un poste équivalent.

MAINTIEN DES DROITS AFFÉRENTS À L'EMPLOI

[...] La période du congé visée aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits. (Recommandation n° 191, paragraphe 5)

Le droit de retrouver son poste antérieur ou un poste équivalent, pour important qu'il soit et pour autant qu'il soit effectivement reconnu et appliqué, ne suffira pas à faire en sorte que le rôle de la femme dans la procréation ne constitue pas un obstacle à la réalisation de l'égalité de chances et de traitement. A cette fin, il apparaît aussi souhaitable que l'absence pendant le congé de maternité et sa prolongation éventuelle ne se traduisent pas par la perte des droits ou avantages liés au contrat de travail ou par leur réduction, ce qui ne peut que renforcer les différences souvent importantes qui subsistent entre hommes et femmes salariés. (Bureau international du Travail, 1997, p. 60)

La législation de plusieurs pays que nous avons passés en revue montre que la période de congé est considérée comme une période de service aux fins de la détermination des droits en matière d'emploi. Le droit de continuer à travailler au même poste sans perdre les droits afférents à l'ancienneté s'applique à la Barbade, à Chypre, à l'Espagne, à la Guinée équatoriale, au Royaume Uni et au Swaziland.¹³² Au Zimbabwe, il est stipulé que la retraite, les prestations médicales et d'invalidité et les droits afférents à l'ancienneté continuent de s'accroître pendant toute la période de congé.¹³³ Le congé de maternité est considéré comme une période de service pleine en Belgique, en Iran, en Irlande, en Ouzbékistan et au Tadjikistan. En Jamahiriya arabe libyenne et au Panama, les travailleurs conservent les droits afférents à leur emploi pendant le congé. En Suède, les prestations des travailleurs ne sont pas réduites et leurs conditions de travail ne changent pas lorsqu'elles demandent ou exercent un congé parental, de maternité, de paternité ou d'adoption. En France et en Hongrie, les travailleurs ont droit à tout ajustement de salaire accordé pendant leur congé.

¹³² Au Royaume-Uni, toutes les prestations contractuelles se poursuivent pendant les 26 premières semaines de congé (la période normale de congé). Après 26 semaines (la période de congé prolongé), seulement certaines prestations se poursuivent.

¹³³ En Allemagne, les prestations augmentent de manière ininterrompue pendant le congé parental et de maternité si une femme reprend le travail au cours de l'année qui a suivi l'accouchement.

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant. (Convention n° 183, article 3)

Des risques existent sur le lieu de travail qui peuvent avoir des incidences sur la santé de la femme et de son enfant pendant la grossesse et l'allaitement. Les mesures visant à protéger la femme enceinte ou allaitante contre ces risques incluent des mesures d'adaptation aux conditions de travail, s'agissant notamment de l'aménagement du temps de travail et d'éviter les risques liés aux emplois dangereux ou malsains. Avec l'adoption de la convention n° 183, le droit à la protection médicale d'une femme enceinte ou allaitante a été reconnu dans la convention sur la protection de la maternité.

L'allaitement apporte des bienfaits importants tant à la mère qu'à l'enfant (voir, par exemple, OMS et UNICEF, 2005; Paul, 2004). Le droit de continuer à allaiter après le retour au travail en ayant accès aux structures permettant l'allaitement dans des conditions hygiéniques adéquates est donc important pour la santé de la mère et tout particulièrement pour celle de l'enfant. La première partie de cette section portera sur la législation relative à l'aménagement du temps de travail pour assurer la protection des femmes enceintes ou allaitantes. La deuxième partie porte sur les mesures à prendre pour éviter les travaux dangereux et insalubres. Pour finir, la disposition relative aux pauses d'allaitement après le retour au travail après le congé de maternité sera abordée. Cette section se base sur l'information obtenue dans la base de données concernant 111 pays.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est une question importante pour la santé des travailleuses enceintes. Dans la recommandation n° 191, cet aspect est abordé dans le cadre de la protection de la maternité. Plusieurs États Membres de l'OIT ont promulgué des dispositions protégeant les femmes enceintes et allaitantes contre la fatigue associée au travail de nuit et aux heures supplémentaires. Certains pays permettent également aux femmes de prendre du temps pour procéder à des examens médicaux pendant leur grossesse.

Travail nocturne et heures supplémentaires

Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état. [Recommandation n° 191, paragraphe 6(4)]

L'adoption de la recommandation n° 191 en 2000 a institué un changement de politique en matière de protection des femmes enceintes ou allaitantes pendant le travail nocturne. La recommandation précédente (n° 95, 1952) indiquait que le travail nocturne et les heures supplémentaires devaient être interdites pour les femmes enceintes et allaitantes. Cette approche est conforme à la convention (n° 89) sur le travail nocturne (femmes) (révisée), 1948, qui indique que les femmes ne seront pas employées la nuit dans des entreprises industrielles.¹³⁴ En revanche, la convention la plus récente relative au travail nocturne (n° 171, 1990) n'interdit pas le travail nocturne pour les femmes, mais prévoit «des mesures de protection de tous les travailleurs de nuit, y compris sur les aspects intéressant spécifiquement pour les femmes», telles que les «mesures spéciales sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité» (Bureau international du Travail, 2001, pp. 23). La recommandation n° 191 stipule qu'une femme ne sera pas contrainte de faire un travail nocturne si cela n'est pas compatible avec la grossesse ou l'allaitement, tel que déterminé par un certificat médical. La recommandation actuelle tient donc mieux compte des besoins de l'individu.

Certains pays passés en revue dans la base de données interdisent généralement le travail nocturne des femmes.¹³⁵ Dans plusieurs cas, cette

¹³⁴ Un Protocole a été adopté en 1990 pour «assouplir des interdictions alors qu'une certaine forme de restriction concernant uniquement les femmes était considérée comme toujours valable» (Bureau international du Travail, 2001, p. 23), et pour donner plus de souplesse à la convention n° 89. Toutefois, les variations et exemptions permises selon le Protocole ne sont pas permises aux travailleuses pendant la période avant et après l'accouchement.

¹³⁵ C'est notamment le cas de la Bolivie, des Philippines et du Sri Lanka. En Algérie et en Jamahiriya arabe libyenne, les femmes n'ont pas le droit de travailler la nuit, à moins que cela n'ait été autorisé par l'inspecteur du travail.

interdiction ne s'applique qu'à certains secteurs économiques, notamment l'industrie,¹³⁶ et il peut également y avoir des exceptions. Au Swaziland, les employeurs ne peuvent pas employer une femme dans toute entreprise industrielle entre 22:00 et 06:00, à moins qu'ils n'aient obtenu un certificat du Commissaire du travail. Des exceptions sont possibles en cas d'urgence, pour les cadres de la direction ou pour les personnes exerçant dans les entreprises familiales.

Dans certains pays, le travail nocturne n'est pas autorisé aux femmes enceintes et/ou allaitantes.¹³⁷ Ce type d'interdiction est souvent limité à la dernière partie de la grossesse¹³⁸ et à une certaine période après l'accouchement.¹³⁹ Dans certains pays, le travail nocturne est interdit pendant une certaine partie de la grossesse et un certain temps après l'accouchement, avec la possibilité de prolonger l'interdiction à d'autres périodes de la grossesse sur présentation d'un certificat médical.¹⁴⁰

Dans certains pays, le travail nocturne des femmes enceintes et/ou allaitantes n'est interdit que s'il comporte un risque pour la santé de la femme ou de l'enfant.¹⁴¹ La législation d'autres pays concorde avec l'approche de

¹³⁶ C'est le cas de la Colombie, de la Croatie et de la République populaire démocratique lao.

¹³⁷ Au Mexique, pendant les périodes de grossesse et d'allaitement, les travailleuses ne doivent pas travailler la nuit dans des entreprises industrielles ou commerciales ou dans des commerces après 22:00; au Chili, le travail nocturne est interdit aux femmes enceintes; et, en Colombie et au Honduras, il est illégal d'employer une femme enceinte pendant la nuit pendant plus de cinq heures. En Autriche, les femmes enceintes et allaitantes n'ont pas le droit de travailler la nuit. En Albanie et en Thaïlande, seulement les femmes enceintes n'ont pas le droit de travailler la nuit.

¹³⁸ Au Nicaragua, les femmes enceintes de plus de six mois n'ont pas le droit de travailler la nuit. Au Viet Nam, une travailleuse qui est enceinte de sept mois ou qui allaite un enfant de moins de 12 mois n'a pas le droit de travailler la nuit. A Malte, le travail nocturne est interdit à partir du deuxième mois avant la naissance pressentie.

¹³⁹ Aux Seychelles, une travailleuse n'a pas le droit de travailler entre 22:00 et 05:00 à partir de son sixième mois de grossesse et trois mois maximum après l'accouchement. En Hongrie, le travail nocturne est interdit à partir de la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait un an aux femmes ou aux pères célibataires (ainsi que pour toutes les travailleuses dont l'emploi du temps est néfaste pour leur santé). En Azerbaïdjan et au Bélarus, le travail nocturne est interdit pendant la grossesse jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans.

¹⁴⁰ En Belgique, le travail nocturne entre 20:00 et 06:00 est interdit aux femmes enceintes pendant les huit semaines précédant la date de naissance pressentie, et sur présentation d'un certificat médical, pendant quatre semaines maximum après la fin du congé de maternité. En Tunisie, les femmes ne doivent pas travailler entre 22.00 et 06.00 pendant une période d'au moins 16 semaines avant et après l'accouchement. Cette interdiction s'applique aussi aux autres moments de la grossesse et après l'accouchement si la femme présente un certificat médical. L'inspecteur en chef du travail peut autoriser le travail nocturne, après avoir obtenu un avis médical, si la femme le demande par écrit et si sa santé et celle de l'enfant ne sont pas mises en danger.

¹⁴¹ Au Paraguay, une femme enceinte n'a pas le droit de travailler de nuit dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service après 22:00 si cela comporte un risque pour la santé de la femme ou de l'enfant non né. En Irlande, le travail nocturne est interdit à la femme enceinte pendant les 14 semaines qui suivent la naissance sur ordre du docteur. Des restrictions semblables existent en Espagne, en Indonésie, au Luxembourg et au Royaume-Uni.

l'OIT énoncée dans la recommandation n° 191 car elle ne contraint pas les femmes enceintes ou allaitantes à travailler pendant la nuit.¹⁴²

Les exigences en matière de travail nocturne figurant dans la directive de l'UE sur les travailleuses enceintes sont semblables aux dispositions énoncées dans la recommandation n° 191. Selon cette directive, les femmes enceintes et les femmes qui ont récemment accouché ou qui allaitent ne devraient pas être contraintes à travailler la nuit pendant leur grossesse ou pendant une certaine période après la naissance, sur présentation d'un certificat médical indiquant que cela est nécessaire pour la sécurité ou la santé de la travailleuse concernée. La possibilité de travailler pendant le jour ou, lorsque ce transfert n'est pas possible, un congé ou l'extension du congé de maternité devraient être envisagés [Communauté économique européenne, 1992, article 7(1-2)].

Comme cela a été dit plus haut, la recommandation n° 95 interdit les heures supplémentaires pour les femmes enceintes ou allaitantes. D'autre part, il n'existe aucune disposition dans la recommandation n° 191 relative aux heures supplémentaires. Plusieurs pays figurant dans la base de données restreignent toujours les heures supplémentaires pour les femmes. Certains pays interdisent les heures supplémentaires aux femmes enceintes,¹⁴³ tandis que d'autres disposent que les femmes enceintes ne seront pas contraintes de faire d'heures supplémentaires.¹⁴⁴ La restriction s'applique aussi à toutes les femmes,¹⁴⁵ aux femmes allaitantes,¹⁴⁶ aux mères ayant des

¹⁴² En Estonie, les femmes enceintes ne doivent pas travailler pendant la nuit (22:00-06:00). Des dispositions semblables existent également au Lesotho et au Panama. En France, les femmes enceintes ou qui viennent d'accoucher peuvent demander qu'on leur assigne un travail diurne. En Lituanie, les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent travailler la nuit que si elles y consentent. Au Japon, les mères peuvent demander de ne pas travailler la nuit si elles prennent soin d'un enfant qui ne va pas à l'école.

¹⁴³ En Belgique, au Chili, en Guinée équatoriale, au Mexique, au Panama et en Pologne. En République de Corée, les heures supplémentaires sont interdites aux femmes enceintes et limitées à deux heures pour les mères d'enfants de moins d'un an. En Afghanistan, les heures supplémentaires sont interdites aux femmes enceintes et aux femmes dont les enfants ont moins de 2 ans. Les heures des femmes enceintes doivent en outre être réduites à 35 heures par semaines.

¹⁴⁴ A Cuba, en Estonie et au Japon. Au Tadjikistan, les femmes enceintes, et les mères ou pères célibataires ayant des enfants de moins de 3 ans ne doivent pas faire d'heures supplémentaires ou travailler pendant les week-ends ou les jours fériés ou être envoyés en voyages d'affaires. Ceux dont les enfants ont entre 3 et 14 ans ne peuvent faire des heures supplémentaires ou être envoyés en voyage d'affaire que s'ils y consentent.

¹⁴⁵ En Jamahiriya arabe libyenne, les femmes n'ont pas le droit de travailler plus de 48 heures par semaine. En Mauritanie, les heures supplémentaires sont interdites aux femmes qui travaillent dans des entreprises industrielles et commerciales.

¹⁴⁶ Au Viet Nam, une employée n'a pas le droit de faire des heures supplémentaires à partir du septième mois de grossesse ou si elle allaite un enfant de moins de 12 mois. Les femmes enceintes ou allaitantes n'ont pas le droit de faire des heures supplémentaires en Autriche, en Belgique et au Mexique.

enfants en bas âge¹⁴⁷ ou aux heures supplémentaires lorsque cela comporte un danger pour la santé de la femme.¹⁴⁸

Congés pour examens médicaux

La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.
[Recommandation n° 191, paragraphe 6(6)]

Les examens médicaux pendant la grossesse sont une manière efficace de prévenir les anomalies ou complications à la naissance (Bureau international du Travail, 1994; Paul, 2004). De nombreux pays passés en revue octroient une exemption de service et de présence pendant la grossesse pour faire des examens médicaux, bien que cela ne soit pas très commun en Afrique, en Asie, en Amérique latine et au Moyen-Orient.¹⁴⁹ Au Viet Nam, les femmes enceintes ont droit à cinq jours de congés payés pour passer des examens médicaux prénataux. A Cuba, une travailleuse a droit à six jours ou 12 jours de congés payés en vue d'un traitement médical ou dentaire pendant sa grossesse et pendant les 34 premières semaines avant l'accouchement. Pendant la première année de vie de l'enfant, une travailleuse a droit à un jour de congé payé tous les mois pour se rendre dans une clinique pédiatrique.¹⁵⁰

Dans certains pays, les congés ne sont accordés que lorsque les examens prénatals ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de travail.¹⁵¹ C'est ce que demande la directive de l'UE sur les travailleuses enceintes. Selon cette directive, les Etats membres de l'UE doivent prendre les mesures

¹⁴⁷ En Mongolie, les femmes enceintes, les femmes ayant des enfants de moins de 8 ans, et les mères et pères célibataires ayant des enfants de moins de 16 ans ne peuvent faire des heures supplémentaires ou aller en voyages d'affaires (ou travailler la nuit) que s'ils y consentent. Au Tadjikistan, les femmes enceintes et les pères et mères célibataires dont les enfants ont moins de 3 ans ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires ou travailler le week-end ou pendant les jours fériés ou partir en voyage d'affaires. Ceux dont les enfants ont entre 3 ans et 14 ans ne peuvent pas faire des heures supplémentaires ou être envoyés en voyage d'affaires que s'ils y consentent.

¹⁴⁸ Au Paraguay, les femmes enceintes ou allaitantes ne doivent pas faire d'heures supplémentaires si cela présente un risque pour leur santé ou celle du fœtus.

¹⁴⁹ Plusieurs pays de ces régions octroient toutefois une aide à la naissance si les visites prénatales ont bien été effectuées.

¹⁵⁰ Des dispositions similaires existent également en Estonie et au Japon. Au Brésil, les femmes enceintes peuvent prendre des congés pour six examens médicaux. En Israël, les femmes enceintes ont droit à 40 heures de temps de congé pour effectuer des examens médicaux. Un congé payé destiné à effectuer des visites médicales est également disponible aux femmes enceintes, notamment au Danemark, en Allemagne, en Irlande, à Malte et aux Pays-Bas.

¹⁵¹ Par exemple, en Autriche, en Belgique, en Bulgarie, en Espagne, en Finlande, en Norvège et en Slovaquie.

nécessaires pour s'assurer que les travailleuses ont droit à des congés, sans répercussion sur leur salaire, pour procéder à des examens prénatals, si ces examens doivent avoir lieu pendant les heures de travail (Communauté économique européenne, 1992, article 9).

TRAVAIL DANGEREUX OU INSALUBRE

Les membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risqué que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées. [Recommandation n° 191, paragraphe 6(1)]

Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- (a) l'élimination du risque;*
- (b) l'adaptation de ses conditions de travail;*
- (c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;*
- (d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un transfert n'est pas réalisable. [Recommandation n° 191, paragraphe 6(2)]*

En ce qui concerne la protection contre le travail dangereux et insalubre, la recommandation n° 191 s'oriente vers une position adaptée aux besoins de la personne en demandant une évaluation des risques au travail en matière de sécurité et de santé de la femme enceinte ou allaitante et de ses enfants (voir Paul, 2004, pour des conseils sur l'évaluation des risques). S'il est établi qu'il existe un risque important au travail, des mesures doivent être prises pour assigner la personne à un autre poste. La recommandation précédente a demandé que l'on interdise complètement l'emploi d'une femme si cet emploi était préjudiciable à sa santé ou à celle de son enfant pendant la grossesse et pendant au moins trois mois après son accouchement.

Selon la législation de certains pays, une évaluation doit être réalisée pour déterminer si le travail comporte un risque pour la santé de la mère, de l'enfant ou des femmes en général.¹⁵² En Afrique du Sud, les employeurs

¹⁵² Des dispositions de large portée visant à protéger la santé de toutes les travailleuses existent en Australie, en Indonésie, en République populaire démocratique lao et aux Philippines.

sont tenus d'évaluer les risques pour les femmes enceintes ou allaitantes.¹⁵³ En Russie, les employeurs doivent s'assurer que les conditions de travail sont sûres pour toutes les femmes, et que cela a été confirmé par une expertise médicale. Plusieurs pays suivent en revanche davantage les dispositions du premier instrument relatif à la protection de la maternité, interdisant d'employer des femmes enceintes à des postes reconnus comme dangereux.¹⁵⁴ Ce type d'interdiction concerne parfois toutes les femmes.¹⁵⁵

Comme le suggère la recommandation n° 191, des mesures doivent être prises lorsque le travail comporte des risques et un autre poste doit être assigné. Nombre de pays passés en revue prévoient des mesures visant à protéger les femmes enceintes ou allaitantes contre les risques au travail. L'Islande est un exemple de pays qui respecte la recommandation n° 191 sur l'adaptation des conditions de travail. Si on estime que la sécurité et la santé d'une femme enceinte, d'une femme qui a accouché récemment ou d'une femme allaitante est en danger, sur la base d'une évaluation spécifique, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité de la femme en changeant temporairement ses conditions et/ou la durée de son travail. En France, les employeurs doivent évaluer les risques au travail qui peuvent avoir des incidences sur la sécurité ou la santé des travailleuses et déterminer les mesures qui doivent être prises. La supervision d'un médecin du travail doit être renforcée quand il s'agit de femmes enceintes ou allaitantes. Si une femme enceinte ou qui vient d'accoucher récemment est exposée à des risques, son employeur doit lui assigner temporairement un poste plus sûr.

¹⁵³ En outre, en Belgique, pour établir les mesures nécessaires pour protéger une employée, l'employeur doit évaluer, en collaboration avec un médecin du travail et le service de sécurité et d'hygiène public, la nature, le degré et la durée des facteurs de risques découlant des conditions de travail et leur incidence sur les travailleuses enceintes ou allaitantes. Des évaluations similaires sont aussi demandées au Danemark et en Hongrie.

¹⁵⁴ A Cuba, les femmes qui sont en âge de procréer ne peuvent pas être employées dans des activités ou à des postes qui présentent des risques pour leurs fonctions reproductives ou sur le bon déroulement de leur grossesse. Au Japon, les femmes enceintes ou les femmes qui ont accouché pendant l'année précédente ne peuvent pas effectuer des travaux dans les mines ou qui pourraient être néfastes pour leur grossesse, la naissance ou l'allaitement, comme le fait de porter des charges lourdes ou le fait de travailler dans des endroits où des gaz nocifs sont émis. Au Cameroun et en Côte d'Ivoire, les femmes peuvent demander qu'un inspecteur vérifie si le travail leur convient. Les pays suivants restreignent également les femmes enceintes et/ou les mères qui ont accouché récemment d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres: Albanie, République de Corée, République dominicaine, Macédoine, Mexique et Tanzanie.

¹⁵⁵ Au Costa Rica, il est interdit d'employer des femmes pour leur faire effectuer des travaux malsains sur les plans physique ou moral, dangereux ou qui nécessitent de porter des charges lourdes. La loi du Burkina Faso interdit à toutes les femmes de se livrer à des travaux qui peuvent être dangereux pour leurs fonctions reproductives. La Colombie, la Guinée (travaux dans les mines), la République démocratique populaire lao et le Tadjikistan interdisent également aux femmes d'effectuer des travaux dangereux ou malsains.

Le transfert à un autre poste plus sûr est la mesure le plus souvent demandée lorsque le travail présente un risque important pour la femme enceinte ou allaitante ou pour l'enfant.¹⁵⁶ Certains pays spécifient que ce transfert ne doit pas entraîner de préjudices sur le plan des droits ou de la rémunération.¹⁵⁷

Certains pays octroient le droit à un congé payé si d'autres options, telles que l'adaptation des conditions de travail ou le transfert, ne sont pas possibles.¹⁵⁸ En Estonie et en Slovaquie, les femmes enceintes ont le droit de demander une amélioration temporaire des conditions de travail ou un transfert temporaire à un autre poste, sur présentation d'un certificat médical. La différence de salaires entre les deux postes est indemnisée par la sécurité sociale. Au Luxembourg, les femmes qui sont contraintes à un congé payé parce qu'aucun autre poste n'est disponible ont droit à un congé payé à un taux de 100 pour cent des gains antérieurs financé par la sécurité sociale. C'est une meilleure solution, car l'employeur n'assume pas seul le coût du transfert.

Dans d'autres pays, le congé est rémunéré à un taux moins élevé que le salaire normal si aucun autre emploi ne convient à une femme enceinte ou allaitante. Au Portugal, les travailleuses sont payées à un taux de 65 pour cent de leurs gains antérieurs si elles doivent accepter un congé pendant la durée du risque (sur présentation d'un certificat médical). Dans un petit nombre de pays, y compris en Guinée, en Irlande et aux Seychelles, les travailleuses doivent prendre un congé maladie s'il n'y a pas d'autres emplois possibles.

La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé. [Recommandation n° 191, paragraphe 6(5)]

¹⁵⁶ En République dominicaine, l'employeur doit transférer la travailleuse à un autre poste si le travail qu'elle effectue est nocif pour sa santé ou celle de son enfant et qu'un médecin du travail le confirme. En Algérie, les travailleuses enceintes qui occupent un poste où elles sont exposées à des radiations ionisantes doivent être transférées à un autre poste. Des dispositions similaires assignant les femmes enceintes ou allaitantes à des postes qui ne sont ni dangereux ni insalubres existent en Belgique, à Cuba, en Finlande, en Islande, au Japon, en Mongolie, au Nicaragua et en Thaïlande.

¹⁵⁷ C'est le cas notamment en Afrique du Sud, au Bélarus, en Bolivie, en Bosnie-Herzégovine, au Burkina Faso, au Chili, au Gabon, en Islande, en Iran, en Italie, en Ouzbékistan, aux Seychelles et au Viet Nam. En République démocratique populaire lao, une employée qui est transférée pour ces raisons a droit à percevoir ses gains antérieurs pendant trois mois, après quoi elle reçoit le salaire qui lui est dû pour son nouvel emploi.

¹⁵⁸ C'est le cas de la Croatie, de la République dominicaine, de la Finlande, de la Lituanie, de la Suède et de l'Uruguay. En Israël, le congé payé est accordé si ce type de congé dure plus de 30 jours.

Seulement quelques pays fournissent des informations sur le droit de reprendre le même emploi ou un emploi similaire lorsque cela ne présente aucun risque. Au Canada (Québec), une femme doit être rétablie à son ancien poste et recevoir les mêmes prestations qu'elle aurait eues si elle y était restée lorsque la période de réaffectation prend fin ou lorsque le congé prend fin.¹⁵⁹

De nombreux pays ont une législation qui protège les femmes enceintes et, dans certains cas, les femmes allaitantes et leurs enfants contre les emplois dangereux et insalubres. Selon la recommandation n° 191, des mesures doivent notamment être prises dans les cas suivants:

- (a) *un travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;*
- (b) *tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour les fonctions reproductives;*
- (c) *tout travail exigeant un équilibre particulier;*
- (d) *tout travail exigeant un effort physique du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.* [Recommandation n°191, paragraphe 6(3)]

Les emplois difficiles, comme la manutention d'objets lourds, le transport ou le déplacement de charges sont interdits à toutes les femmes,¹⁶⁰ aux femmes enceintes,¹⁶¹ ou pendant la dernière partie de la grossesse¹⁶² dans de nombreux pays. Dans d'autres cas, l'interdiction se poursuit pendant la période qui suit la reprise du travail après la naissance, en particulier lorsque la mère allaite.¹⁶³

¹⁵⁹ En Belgique, la travailleuse doit être rétablie à son emploi précédent dans les mêmes conditions qu'avant dès que la raison de l'interdiction, de la réduction de la durée ou du transfert à d'autres tâches ne se justifie plus. En Islande, le changement d'emploi est également temporaire.

¹⁶⁰ En Mongolie, les femmes n'ont pas le droit de porter et de soulever des charges lourdes autres que celles qui ont été approuvées par les réglementations gouvernementales. En Afghanistan, les femmes et les jeunes ne doivent pas être employées à des tâches qui peuvent être pénibles. Des dispositions protégeant les femmes contre des travaux pénibles existent également en Croatie, en Jamahiriya arabe libyenne et au Tadjikistan.

¹⁶¹ Ces pays comprennent la Bolivie, la Colombie, El Salvador, le Honduras, le Mexique, la Russie et la Thaïlande.

¹⁶² Au Viet Nam, une femme employée à une tâche pénible doit être transférée à un emploi plus aisé sans réduction de salaire à partir de son septième mois de grossesse. A Maurice, une femme qui travaille dans une saline n'a pas à porter ou soulever des paniers de sable après son septième mois de grossesse. Le travail des femmes enceintes du Swaziland fait aussi l'objet de restrictions et au Paraguay (trois mois avant la date de l'accouchement).

¹⁶³ Au Niger, les femmes enceintes et les femmes qui ont repris le travail après la naissance trois semaines auparavant n'ont pas le droit de porter, de pousser ou de tirer une quelconque charge. Le travail des femmes enceintes et allaitantes ou des femmes qui ont accouché récemment fait aussi l'objet de restrictions en Albanie, en Allemagne, en Autriche, en Azerbaïdjan (jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans), Belgique, République centrafricaine, Guinée, Irlande (jusqu'à ce que l'enfant ait 10 semaines), l'Italie (jusqu'à ce que l'enfant ait 7 mois), Madagascar et le Sénégal.

Un grand nombre de pays ont adopté une législation qui protège contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques, chimiques ou physiques¹⁶⁴ au travail. Les législations des pays varient pour ce qui est des types d'agents auxquels ils limitent l'exposition et les personnes qu'ils protègent. En Suède, les mères enceintes doivent être protégées contre l'exposition au plomb. Au Viet Nam, toutes les femmes doivent être protégées contre l'exposition aux «substances toxiques» qui pourraient être dangereuses pour les fonctions reproductives. Au Burkina Faso, les femmes n'ont pas le droit de travailler dans une entreprise qui fabrique de peinture à base de carbonade de plomb; ou dans des lieux de travail où sont entreposés de la viande, des dépouilles ou des déchets d'animaux morts, ou on fabrique des alcalins chlorés, ou on traite les fruits avec des insecticides contenant du trichlorure d'azote, de l'acétylène ou de l'éthylène.

La portée de la protection contre les radiations varie aussi considérablement d'un pays à l'autre. Lorsqu'il existe une législation, elle protège souvent les femmes en âge de procréer et accroît la protection des femmes enceintes ou allaitantes.¹⁶⁵

Un petit nombre de pays protègent aussi les femmes enceintes contre les emplois faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre. En Colombie, les femmes enceintes ne doivent pas monter sur des échelles, se tenir en hauteur ou manipuler des engins lourds ou des procédures dangereuses. L'Autriche, la Croatie et la Pologne ont institué des législations qui protègent également les femmes enceintes et/ou allaitantes contre les tâches nécessitant de grimper sur des échafaudages ou de se tenir en hauteur. Cette disposition concerne toutes les femmes en Thaïlande.

Certains pays protègent les femmes contre les travaux pénibles nécessitant de se tenir assises ou debout pendant des périodes prolongées, dans

¹⁶⁴ En Belgique, les femmes enceintes et allaitantes ne doivent pas être exposées à des agents chimiques comme le plomb et le mercure, ou aux dangers biologiques, comme certaines bactéries ou virus. En outre, elles ne peuvent pas travailler sur des lieux où elles risquent d'être exposées à des radiations ionisantes. D'autres pays qui protègent les femmes enceintes et/ou allaitantes contre les agents biologiques, chimiques et physiques comprennent l'Autriche, le Danemark, la France, l'Irlande, Malte, le Moldova (les femmes enceintes seulement) et la Slovaquie.

¹⁶⁵ Le Mexique a établi des limites sur les niveaux de radiations auxquels les femmes en âge de procréer, les femmes enceintes ou allaitantes peuvent être exposées. En outre, les femmes enceintes ne peuvent pas accomplir des tâches nécessitant la manutention, le transport ou l'entreposage de substances tératogènes ou mutagènes, ou l'utilisation de xylène ou de benzène. Des limites sont définies quant aux niveaux de radiations auxquels les femmes en âge de procréer, les femmes enceintes ou allaitantes peuvent être exposées. Au Japon, des doses minimales sont fixées pour les femmes dont l'abdomen est exposé aux radiations, à l'exception des femmes qui ne peuvent pas tomber enceintes. Une plus petite dose est établie pour les femmes dont la grossesse a été confirmée. La Tunisie et l'Argentine ont également établi des limites concernant l'exposition des femmes enceintes aux radiations. Des dispositions relatives à la protection générale contre les radiations ont également été promulguées pour les femmes enceintes et/ou allaitantes en Espagne, en Irlande, en Israël (seulement les femmes enceintes), en Pologne, en Slovaquie et en Russie (seulement pour les femmes enceintes).

des températures extrêmes ou de supporter des chocs ou des vibrations. Les législations des pays passés en revue protègent les travailleuses enceintes contre ces risques.¹⁶⁶

L'Union européenne décrit en détail la protection contre les activités dangereuses et insalubres pour les travailleuses enceintes et allaitantes dans la Directive sur les travailleuses enceintes. A certains égards, elle exige les mêmes procédures que les normes actuelles de l'OIT sur la protection de maternité.¹⁶⁷

ALLAITEMENT

La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant. [Convention n° 183, article 10(1)]

La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. [Convention n° 183, article 10(2)]

Depuis la première convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, les pauses d'allaitement permises aux mères allaitantes pendant la durée du travail ont fait partie des normes internationales sur la protection de la maternité. Les législations diffèrent toutefois. La convention n° 3 prévoit deux pauses de 30 minutes par jour pour les mères allaitantes pendant la durée du travail, tandis que les deux conventions n°s 103 (1952) et 183 (2000) laissent les législations et réglementations nationales décider du nombre et de la durée des pauses d'allaitement, tant qu'une pause est prévue. La convention n° 183 permet également de réduire la durée du travail en fonction du temps imparti pour ces pauses quotidiennes.

¹⁶⁶ Au Mexique, les femmes enceintes ne sont pas autorisées à travailler dans un environnement où elles sont assujetties à une pression atmosphérique anormale ou dans un environnement sujet à des changements de température, des vibrations, ou nécessitant une station debout prolongée. En Belgique, les femmes enceintes ne doivent pas être exposées à des températures supérieures à 30°C. Les pays suivants limitent également les activités des femmes employées dans des emplois pénibles: Allemagne, Chili, France, Israël, République populaire démocratique lao (pendant les six premiers mois suivant l'accouchement), Lettonie, Maurice, Paraguay (à partir du sixième mois de grossesse), Roumanie et la Thaïlande.

¹⁶⁷ Pour obtenir des informations détaillées sur les dispositions de la directive, voir Communauté économique européenne, 1992, articles 4-6.

L'Organisation mondiale de la santé préconise l'allaitement exclusif pour les bébés de moins de 6 mois, et de poursuivre l'allaitement, assorti de compléments alimentaires, jusqu'à ce que l'enfant ait deux ans, voire au-delà (Organisation mondiale de la santé, 2001). L'allaitement contribue à la santé de la mère et de l'enfant et est particulièrement important lorsque l'eau non potable présente un risque pour le bébé.

Pauses d'allaitement

La législation d'au moins 92 pays prévoit des pauses d'allaitement, outre les pauses régulières, pour les mères allaitantes (Paul, 2004). Le temps de pause est en général d'au moins une heure, divisé généralement en deux pauses de 30 minutes chacune.¹⁶⁸ Parfois les pauses sont plus fréquentes,¹⁶⁹ auquel cas un certain nombre de pays prévoient des pauses de moins de 30 minutes.¹⁷⁰ Un petit nombre de pays permettent des pauses répétées de plus de 30 minutes.¹⁷¹

Dans certains pays, le nombre de pauses d'allaitement dépend de la durée du travail. C'est le cas de la Belgique, où une femme qui travaille au moins quatre heures par jour a le droit à une pause de 30 minutes. Si elle travaille au moins 7,5 heures par jour, elle peut prendre deux pauses d'allaitement de 30 minutes chacune. En Italie, les mères allaitantes qui travaillent moins de six heures par jour ont droit à une pause d'allaitement d'une heure; les femmes allaitantes qui travaillent plus de six heures par jour, à deux pauses d'une heure par jour. Dans d'autres pays, le nombre de pauses ou leur durée dépend de l'âge de l'enfant. En Hongrie, les femmes allaitantes ont droit à deux heures de pause les six premiers mois après la naissance, puis à une heure de pause jusqu'au neuvième mois. De même, au Gabon et

¹⁶⁸ Deux pauses de 30 minutes sont octroyées en Argentine, au Botswana, en Colombie, en République de Corée, en Egypte, au El Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Japon, en Jamahiriya arabe libyenne, au Mexique, au Nigeria, en Norvège, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, au Paraguay, en Pologne, en Tunisie et au Venezuela. Les pays suivants prévoient une heure (ou plus) pour les pauses d'allaitement, sans préciser comment ce temps doit être divisé: Burkina Faso (1.5 heures), Cameroun, Cuba, Ghana, Lesotho, Madagascar, Sénégal et Tanzanie (2 heures). Aux Pays-Bas, les mères allaitantes ont droit à des pauses aussi souvent qu'elles le demandent (jusqu'à un quart du temps de travail) jusqu'à ce que leur enfant ait 9 mois.

¹⁶⁹ En Azerbaïdjan (avant que l'enfant n'ait 18 mois), au Bélarus (avant ses 3 ans), en Estonie, en Iran, en Lituanie et au Moldova (jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans) les mères allaitantes ont droit à une pause de 30 minutes toutes les trois heures.

¹⁷⁰ Au Nicaragua, la législation prévoit 15 minutes toutes les trois heures. En République dominicaine, les mères allaitantes peuvent prendre des pauses de 20 minutes jusqu'à ce que l'enfant ait 1 an.

¹⁷¹ En Bulgarie, les mères allaitantes qui travaillent plus de sept heures par jour ont droit à deux pauses d'une heure jusqu'à ce que l'enfant ait 8 mois. En Roumanie, au Portugal et en Somalie, les femmes allaitantes ont droit à deux pauses d'une heure jusqu'à ce que l'enfant ait 1 an.

en Mongolie, les mères allaitantes ont droit à deux heures de pause pendant les six premiers mois (au Gabon, dès la reprise du travail; en Mongolie, à partir de la naissance), puis à une heure jusqu'au douzième mois.

Dans certains cas, la femme allaitante peut choisir comment répartir la durée totale des pauses d'allaitement quotidiennes.¹⁷² Au Cambodge et au Zimbabwe, notamment, les mères allaitantes peuvent choisir de faire soit une pause d'une heure soit deux pauses de 30 minutes. En Russie et au Tadjikistan, les mères peuvent choisir de combiner leurs pauses pour les prendre au début ou à la fin de la journée. En Irlande, les mères allaitantes peuvent choisir de prendre leurs pauses ou de réduire leur durée de travail pendant les 26 semaines qui suivent l'accouchement.

Les conventions n^{os} 103 et 183 disposent que les interruptions de travail aux fins de l'allaitement doivent être considérées comme des heures de travail et rémunérées en conséquence. C'est généralement le cas des pays passés en revue qui disposent de ce type de législation (la législation de plus de deux tiers des pays enregistrés dans la base de données prévoient des pauses d'allaitement rémunérées).¹⁷³ Même dans certains pays dans lesquels le congé de maternité n'est pas rémunéré, les pauses d'allaitement sont payées comme si la femme travaillait normalement.¹⁷⁴ Par contre, en Norvège, où une longue période de congé parental/de maternité a été instituée, les pauses ne sont pas payées. Dans d'autres pays, la rémunération est déterminée par le biais des conventions collectives.¹⁷⁵ Certains pays prévoient un financement par le régime de la sécurité sociale, évitant ainsi à l'employeur d'assumer le coût directement. C'est le cas de la Belgique, où les pauses d'allaitement ne sont pas payées par l'employeur, car l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les pauses d'allaitement. Au lieu de ça, les régimes d'assurances maladie et d'indemnités¹⁷⁶ financent la rémunération à un taux de 82 pour cent.

¹⁷² Au Costa Rica, les mères allaitantes disposent de pauses de 15 minutes toutes les trois heures ou, si elles le préfèrent, 30 minutes deux fois par jour, à moins qu'un certificat médical n'autorise une durée plus courte. A Maurice, les femmes ont droit à une pause payée d'une heure, ou deux pauses payées de 30 minutes chacune, par jour. Au Chili, les femmes ont droit à des pauses de 30 minutes jusqu'à ce que l'enfant ait 2 ans, et ne peuvent pas refuser ce droit.

¹⁷³ Les pauses d'allaitement ne sont pas toujours payées au même taux que les heures de travail normales. En Suisse, la rémunération des pauses s'élève à un taux de 100 pour cent des gains antérieurs si les pauses ont lieu au travail. Si une femme décide de prendre sa pause à la maison, elle sera de 50 pour cent. En Croatie, les indemnités d'allaitement diffèrent également des indemnités normales.

¹⁷⁴ C'est le cas du Lesotho, où une femme a droit à des pauses payées d'une heure par jour maximum pendant les six mois qui suivent son retour au travail après le congé de maternité. En Papouasie-Nouvelle Guinée, une employée a droit à deux pauses d'allaitement de 30 minutes chacune, considérées comme du temps de travail sans réduction des gains.

¹⁷⁵ C'est le cas notamment du Japon (Bureau international du Travail, 1997).

¹⁷⁶ En Estonie, les pauses d'allaitement d'un enfant sont comptées comme temps de travail et continuent d'être payées au taux moyen des gains antérieurs grâce à des prélèvements des fonds publics.

Certains pays ne précisent pas la durée.¹⁷⁷ Ce droit peut être exercé jusqu'à ce que l'enfant ait 6 mois dans presque tous les pays enregistrés dans la base de données qui prévoient des pauses d'allaitement et instaurent une limite de temps.¹⁷⁸ Dans plusieurs pays, cette période s'étend jusqu'à ce que l'enfant ait entre 18 mois et 2 ans voire plus.¹⁷⁹

La convention n° 183 dispose que seules les femmes allaitantes ont droit à ces pauses. Dans certains pays, toutefois, le champ d'application est plus vaste. En Estonie, une personne qui prend soin d'un enfant de moins de 18 mois a droit à des pauses supplémentaires d'au moins 30 minutes chacune pour nourrir l'enfant au moins toutes les trois heures. En Mongolie, les employées et les pères célibataires ont droit à des pauses supplémentaires pour prendre soin de leur enfant ou le nourrir. En Italie, les pères peuvent prendre les pauses d'allaitement si les mères ne le font pas. En Ouzbékistan, la personne qui s'occupe de l'enfant peut prendre les pauses prévues. Au Portugal, les pauses peuvent être réparties entre les mères et les pères.

Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptées aux besoins particuliers. (Recommandation n° 191, paragraphe 7)

Certains pays octroient des pauses plus longues et/ou plus fréquentes selon les besoins particuliers. En Colombie, l'employeur doit octroyer des périodes de repos plus souvent que les deux pauses de 30 minutes chacune, si la travailleuse présente un certificat médical indiquant les raisons pour lesquelles elle doit bénéficier de pauses plus fréquentes. En Estonie, la durée d'une pause accordée pour nourrir deux enfants ou plus de 18 mois maximum doit être d'une heure, au lieu de la durée normale de 30 minutes.¹⁸⁰ Dans certains pays, les pauses d'allaitement peuvent également être prolongées s'il n'y a pas d'installations appropriées pour l'allaitement sur le lieu de travail.¹⁸¹

¹⁷⁷ Les pays suivants figurent parmi ceux qui prévoient des pauses d'allaitement mais ne donnent pas de limite de temps: Costa Rica, Guinée équatoriale, Mexique, Nigéria, Norvège, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Suède et Tanzanie.

¹⁷⁸ En Irlande, le droit à des pauses d'allaitement expire 26 semaines après l'accouchement. Au Botswana, en Colombie, à Maurice et au Zimbabwe, ce droit expire lorsque l'enfant a 6 mois; en Belgique, sept mois; en Equateur, neuf mois; au Guatemala, dix mois; en Argentine, au Cambodge, en République dominicaine, au Japon, en Mongolie, au Niger, en Somalie, en Tunisie et au Viet Nam, 12 mois; en République centrafricaine, en Guinée, à Madagascar, à Maurice et au Sénégal, 15 mois; en Estonie, 18 mois; en Chili, en Egypte et en Iran, 2 ans; au Guatemala, 3 ans.

¹⁷⁹ Azerbaïdjan, Bélarus, Chili, Egypte, Estonie, Iran, Lettonie, Jamahiriya arabe libyenne, Moldova, Ouzbékistan et Russie.

¹⁸⁰ Des dispositions similaires qui accroissent la durée des pauses d'allaitement pour les mères qui ont plus d'un enfant sont prévues en Azerbaïdjan et au Moldova.

¹⁸¹ Au Venezuela, s'il n'y a pas de crèche sur le lieu de travail, les pauses dureront chacune une heure au lieu de 30 minutes, ce qui est la durée normale. En Italie, les pauses passent d'une heure à une demi-heure lorsque des structures pour l'allaitement ont été mises en place sur le lieu de travail.

Réduction quotidienne des heures de travail

Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail. (Recommandation n° 191, paragraphe 8)

La convention n° 183 donne aux Etats Membres la possibilité de choisir si les femmes allaitantes ont le droit de prendre des pauses quotidiennes ou une réduction de la durée globale du travail. Dans de nombreux pays, les pauses d'allaitement peuvent prendre la forme d'une réduction du temps de travail pour permettre une arrivée tardive ou un départ anticipé du travail. C'est le cas du Chili, où une travailleuse peut venir travailler une heure plus tard que la normale soit partir une heure plus tôt.¹⁸² En Equateur, lorsqu'il n'y a pas de crèche dans les entreprises ou sur le lieu de travail, pendant les neuf premiers mois après l'accouchement, la mère allaitante doit travailler six heures par jour.¹⁸³

Structures pour l'allaitement

Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité. (Recommandation n° 191, paragraphe 9)

La recommandation n° 191 indique que lorsque cela est possible, des dispositions doivent être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité. Le paragraphe 9 de la recommandation n'indique pas si ces structures doivent être créées grâce à des fonds publics ou privés (Bureau international du Travail, 1999). En application de la recommandation n° 191, les dispositions concernant les structures pour l'allaitement figurent dans les législations d'environ un tiers des pays dans la base de données, même si la quantité de détails de ces dispositions varie. En Slovénie, les

¹⁸² Des dispositions semblables sont prévues à Chypre, en Estonie, en Lituanie, en Norvège et en Russie. En Mongolie, les femmes enceintes ou les mères allaitantes ont le droit de réduire leur durée de travail sur présentation d'un certificat médical. En Espagne, les femmes peuvent prendre une heure en deux fois pendant les neuf premiers mois après l'accouchement ou une demi-heure sur leur durée de travail normale. Ou, si elles le décident et si les conventions collectives le permettent, les femmes peuvent prendre tout le congé d'allaitement permis en une seule fois. En Uruguay, les fonctionnaires peuvent demander que leurs heures de travail soient réduites de moitié pendant la période d'allaitement.

¹⁸³ Cela sera fixé ou réparti par les conventions collectives, le règlement intérieur ou dans un accord entre les parties.

employeurs doivent fournir des salles adaptées avec des lits pour les femmes enceintes et les mères allaitantes. En Colombie, chaque employeur doit fournir, dans des locaux situés près de ceux où la mère travaille, une structure pour l'allaitement ou un lieu approprié pour apporter des soins à un enfant.¹⁸⁴

La recommandation n° 95 indiquait que des dispositions devaient être prises pour organiser des installations pour l'allaitement des enfants ainsi que pour les soins à leur donner pendant la journée, payées, ou au moins subventionnées, aux frais de la collectivité ou dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire. Toutefois, dans la pratique, les législations nationales ont fait assumer ce fardeau financier à l'employeur. Au Cambodge, les directeurs des entreprises employant un minimum de 100 femmes ou filles doivent installer dans leur entreprise ou dans des locaux proches une structure pour l'allaitement ou pour les soins à apporter à l'enfant. Si l'entreprise ne peut pas créer une crèche sur le lieu de travail pour les enfants de plus de 18 mois, les travailleuses peuvent placer leurs enfants dans une crèche dont le coût sera assumé par l'employeur. De même, au Brésil, les employeurs ayant plus de 30 travailleuses doivent créer une crèche ou rembourser le service de crèche pour les mères allaitantes, comme stipulé dans les conventions collectives.¹⁸⁵

Les dispositions concernant les structures pour l'allaitement et les soins à apporter aux enfants s'appliquent souvent si l'entreprise emploie un certain nombre de femmes. A Madagascar, l'employeur doit mettre à disposition une pièce spécialement adaptée à l'allaitement dans les entreprises de plus de 25 femmes ou à proximité.¹⁸⁶ Ce type de disposition peut avoir un effet négatif: celui de pousser les employeurs à ne pas recruter de femmes. En Equateur, cette disposition s'applique aux entreprises employant 50 employés (hommes ou femmes) ou plus.¹⁸⁷

¹⁸⁴ Des dispositions semblables existent en Belgique, au Costa Rica, en Lettonie, aux Pays-Bas, au Nicaragua, au Niger et aux Philippines.

¹⁸⁵ Des dispositions semblables existent au Guatemala, au Honduras, au Paraguay, au Venezuela et au Viet Nam (même si dans les quatre premiers pays les employeurs ne sont pas en mesure de payer pour des services de crèche extérieurs au lieu d'établir des crèches).

¹⁸⁶ Au Chili, les entreprises qui emploient 20 travailleuses ou plus doivent mettre à disposition des locaux indépendants près de l'entreprise, où les travailleuses peuvent allaiter les enfants de moins de 2 ans et les laisser pendant qu'elles sont au travail. Au Cameroun, les employeurs ayant plus de 50 employées permanentes doivent mettre à leur disposition une structure pour l'allaitement près du lieu de travail. Au Sri Lanka, les employeurs ayant plus d'un nombre non spécifié d'employées doivent créer une crèche pour les enfants des employés de moins de 5 ans.

¹⁸⁷ Dans les lieux de travail ayant 50 employés ou plus de manière permanente, l'employeur doit établir, dans l'entreprise ou à proximité, une crèche pour les enfants des employés. En France, on peut demander aux employeurs ayant plus de 100 employés de mettre à disposition des salles pour l'allaitement. En Jamahiriya arabe libyenne, les employeurs dont les entreprises emploient 50 personnes ou plus doivent mettre à disposition de leurs employées des crèches.

Un autre souci est que même si les structures nécessaires à l'allaitement sont minimales, les entreprises n'offrent souvent pas de bonnes conditions d'hygiène pour l'allaitement. Les mères allaitantes peuvent donc être contraintes de choisir entre sevrer leur enfant plus tôt que ce qui est recommandé ou utiliser les structures disponibles même si elles n'offrent pas de garanties hygiéniques suffisantes (Bureau international du Travail, 1997). Une tendance récente a été de créer des structures permettant de tirer le lait et de le conserver au frais pour le donner ensuite au bébé.

Aujourd'hui, 18 Etats Membres de l'OIT ont ratifié la convention n° 183, alors que 63 sont parties à au moins une des trois conventions sur la protection de la maternité, et presque tous les pays ont adopté des législations relatives à la protection de la maternité et au travail. En fait, de nombreux pays qui ne sont pas officiellement parties à la convention n° 183 respectent certains des aspects clefs de la convention. Par exemple, 85 pays prévoient actuellement 14 semaines obligatoires minimales de congé de maternité.

En général, les normes sur la protection de la maternité se sont améliorées au fil du temps. Actuellement, davantage de pays versent des prestations pendant le congé de maternité qu'en 1994, et le nombre de pays dans lesquels les employeurs assument exclusivement la charge financière de ces congés a baissé. Toutefois, pour garantir une protection optimale, davantage de pays devraient s'efforcer d'inclure tous les dispositions de la convention n° 183 dans leur législation.

La protection de la maternité pourrait être renforcée dans un certain nombre de domaines. Cette protection n'est notamment pas proposée à certaines travailleuses car elles appartiennent à des catégories exclues du champ d'application de ces lois dans de nombreux pays. Il s'agit des travailleuses domestiques et des femmes qui travaillent dans le secteur agricole. L'accès à la protection pour toutes les femmes, y compris les emplois atypiques, sans discrimination, devrait être une priorité pour les Etats Membres de l'OIT.

Elargir les types de congés disponibles aux parents est un autre domaine qui nécessite plus d'attention. Un certain nombre de pays prévoient des congés de paternité et parentaux, en général pendant les premières années de la vie de l'enfant. L'accès à ces types de congés peut aider les travailleurs à concilier vie familiale et professionnelle et s'ils sont offerts aux hommes et aux femmes, ils peuvent devenir des instruments efficaces pour promouvoir l'égalité des sexes.

BIBLIOGRAPHIE

- Abe, M. Hamamoto, C.; Shigeto, T. (2003): *Reconciling work and family: Issues and policies in Japan*, Conditions of Work and Employment Series No. 5 (Genève, OIT). Disponible sur: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/5cws.pdf> [11 février 2010].
- Allemagne. Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Ministère fédéral de la santé et de la sécurité sociale) (sans date): *La protection des mères travailleuses*. Etait disponible sur: http://www.bmgs.bund.de/downloads/03_Mutterschutz.pdf [Août 2004].
- Australian Bureau of Statistics (2005): «Employment arrangements: Casual employees», *Australian Social Trends*. Disponible sur: <http://tinyurl.com/yld56sq> [11 février 2010].
- Bureau international du Travail (BIT) (1994): «Maternity and work», *Conditions of Work Digest*, Vol. 13 (Genève). Disponible sur: <http://www.ilo.org/travail/publ/wf-cwe-94.htm> [11 février 2010].
- (1996): *L'égalité dans l'emploi et la profession*. Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996 (Genève). Disponible sur: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(1996-83-4B).pdf) [11 février 2010].
- (1997): *Protection de la maternité au travail: Révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et recommandation n° 95, 1952*. Rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999 (Genève).
- (1999): *Protection de la maternité au travail: Révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et recommandation n° 95, 1952*. Rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999 (Genève).

- (2000): *Protection de la maternité au travail: Révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et recommandation n° 95, 1952*. Rapport IV(2A), Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 1999 (Genève).
 - (2001): *Le travail de nuit des femmes dans l'industrie*. Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001 (Genève).
 - (2004): *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations*. Rapport III (Partie 1A), Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004 (Genève).
 - (2008): *Observation individuelle du CEACR à l'Equateur concernant la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952*. Commentaires formulés par de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, 79^e session, Genève. Disponible sur: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0190&conv=C103&Lang=fr> [11 février 2010].
 - (2009a): *ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws - Maternity Protection*. Disponible sur: <http://www.ilo.org/travail/database> [11 février 2010].
 - (2009b): *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, Rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99^{ème} session, Genève, 2010 (Genève). Disponible sur: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/dw_fr.pdf [11 février 2010].
- Charlesworth, S.; Campbell, I.; Probert, B. (2002): *Balancing work and family responsibilities: Policy implementation options. A report for the Victorian Department of Premier and Cabinet and Department of Innovation, Industry and Regional Development* (Melbourne, University RMIT). Disponible sur: <http://mams.rmit.edu.au/onvo07jrepxd1.pdf> [11 février 2010].
- Chypre. Ministry of Labour and Social Insurance (Ministère du travail et de la sécurité sociale) (2008): *The Social Insurance Law - Maternity Allowance*. Disponible sur: [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/5074C03DF52610E0C2256DCC004FB781/\\$file/Guide-Maternity%20Allowance%20Y2008.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sid.nsf/All/5074C03DF52610E0C2256DCC004FB781/$file/Guide-Maternity%20Allowance%20Y2008.pdf) [11 février 2010].
- Colombie. Secretaria del Senado, República de Colombia (Secrétariat du sénat, République de Colombie) (2002): *Ley 755 del 23 de julio de 2002, artículo 1*. Disponible sur: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0755_2002.html [11 février 2010].
- Commission des communautés européennes (1999): *Rapport de la Commission sur la transposition de la Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail*. (Bruxelles). Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1999:0100:FIN:FR:PDF> [11 février 2010].

- Communauté européenne (CE) (1996): «Directive du Conseil 96/34/CE de juin 1996 sur l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES», *Journal officiel*, n° L145, 19 Juin, pp. 4–9. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:FR:HTML> [11 février 2010].
- (1998): «Directive du Conseil 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe», *Journal officiel* n° L014, 20 Janvier, pp. 6–8. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:FR:PDF> [11 février 2010].
- (2000): «Résolution du Conseil et des Ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein de Conseil du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale», *Journal officiel* n° C218, 31 Juillet, pp. 5-7. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:FR:PDF> [11 février 2010].
- (2002a): «Version consolidée du Traité instituant la Communauté européenne», *Journal officiel* n° C325, 24 décembre. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/fr/treaties/dat/12002E/htm/12002E.html> [11 février 2010].
- (2002b): «Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail», *Journal officiel* n° L269, 5 Octobre, pp. 15–20. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:fr:PDF> [11 février 2010].
- (2007): *Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (8) (9) (10) (11)* (version consolidée). Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1971R1408:20070102:fr:PDF> [11 février 2010].
- Communauté économique européenne (CEE) (1992): *Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail*. Disponible sur: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:FR:HTML> [11 février 2010].
- Drew, E. (2004): *Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe*. (Strasbourg, Conseil de l'Europe). Disponible sur: [http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG\(2004\)14%20FINAL_F.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG(2004)14%20FINAL_F.pdf) [11 février 2010].

- Einarsdóttir, P.; Pétursdóttir, G.M. (2004): *Culture, custom and caring: Men's and women's possibilities to parental leave* (Akureyri, Centre for Gender Equality and Centre for Women's and Gender Studies). Disponible sur: http://www.jafnretti.is/D10/_Files/CCC_FinalReport.pdf [11 février 2010].
- European Industrial Relations Observatory On-line (EIRO) (2004): *Family-related leave and industrial relations*. Disponible sur: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html> [11 février 2010].
- (2007): *Legal amendments bring about better maternity cover*. Disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/10/articles/cy0710029i.htm> [11 février 2010].
- Federation of Uganda Employers (2002): *A report on terms and conditions of employment in Uganda* (Kampala).
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) (2005): *Déclaration Innocenti sur la protection, la promotion et l'encouragement de l'allaitement maternel*. Disponible sur: http://www.unicef.org/french/nutrition/index_24807.html [11 février 2010].
- Hein, C. (2005): *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT).
- Heymann, J. (2000): *The widening gap: why America's working families are in jeopardy and what can be done about it*. Basic Books. (New York).
- Japan. Ministry of Internal Affairs and Communications, Statistics Bureau, Director-General for Policy Planning and Statistical Research and Training Institute (2009). «Labor», *Statistical Handbook of Japan 2009*. Disponible sur: <http://www.stat.go.jp/english/data/handbook/pdf/c12cont.pdf> [11 février 2010].
- Namibian Social Security Commission (2009): *Maternity sick and death benefit fund*. Disponible sur: http://www.ssc.org.na/index.php?option=com_content&view=article&id=47 [11 février 2010].
- Nations Unies (ONU) (2009): *Rapport sur les objectifs du Millénaire pour le développement*. Disponible sur: <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/reports.shtml> [11 février 2010].
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (2002): *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille: Vol. 1 Australie, Danemark et les Pays-Bas* (Paris).
- (2003): *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille: Vol. 2 Autriche, Irlande et Japon* (Paris).
- (2008): *Economic survey of Japan 2008: Reforming the labour market to cope with increasing dualism and population ageing*. Disponible sur: http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_2649_34321_40375191_1_1_1_1,00.html [17 April 2009].

- Organisation mondiale de la santé (OMS) (2001): *Résolution WHA54.2 of 1+8 mai 2001: La nutrition chez le nourrisson et le jeune enfant*. Disponible sur: www.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA58/WHA58_32-fr.pdf [11 février 2010].
- Paul, J. (2004): *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Genève, OIT).
- Ramirez-Machado, J.M. (2003): *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series No. 5 (Genève, OIT). Disponible sur: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm> [11 février 2010].

ANNEXE I: DISPOSITIONS NATIONALES PRINCIPALES POUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ PAR RÉGION

Afrique

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Afrique du Sud	4 mois	60% maximum selon revenu	Sécurité sociale	Obligatoire			
Algérie	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Angola	3 mois	100%	Mixte (si nécessaire, l'employeur complète l'apport de la sécurité sociale)	Pas d'information			
Bénin	14 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire			
Botswana	12 semaines	25% ou 50% pour chaque jour d'absence	Employeur	Obligatoire			
Burkina Faso	14 semaines	100%	Mixte (si nécessaire, l'employeur complète l'apport de la sécurité sociale)	Obligatoire	✓		
Burundi	12 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire			
Cameroun	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
République centrafricaine	14 semaines	50%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Comores	14 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Congo	15 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire			
Côte d'Ivoire	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Djibouti	14 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Pas d'information			

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Egypte	3 mois	100%	Mixte (75% sécurité sociale; 25% employeur)	Obligatoire			
Erythrée	60 jours	Payé mais pas d'information sur le montant	Employeur	Pas d'information			
Ethiopie	90 jours	100%	Employeur	Obligatoire			
Gabon	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Gambie	12 semaines	100%	Employeur	Pas d'information			
Ghana	12 semaines	100%	Employeur	Pas d'information		✓	
Guinée	14 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire	✓		
Guinée-Bissau	60 jours	100%	Mixte (si nécessaire, l'employeur paie la différence entre la prestation et le salaire)	Pas d'information			
Guinée équatoriale	12 semaines	75%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Kenya	3 mois	100%	Employeur	Obligatoire			
Lesotho	12 semaines	Les employeurs ne sont pas obligés de payer	Non payé	N/A			
Jamahiriya arabe libyenne	50 jours	50% (100% pour les travailleuses indépendantes)	Employeur (sécurité sociale pour les travailleuses indépendantes)	Obligatoire	✓	✓	
Madagascar	14 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire			
Malawi	8 semaines	100%	Employeur	Pas d'information			
Mali	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			✓
Maroc	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Maurice	12 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Mauritanie	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Mozambique	60 jours	100%	Employeur	Pas d'information			
Namibie	12 semaines	100%	Sécurité sociale	Pas d'information			
Niger	14 semaines	50%	Sécurité sociale	Obligatoire			

Annexe I: Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Nigéria	12 semaines	50%	Employeur	Obligatoire			
Ouganda	60 jours ouvrables	100% pour 1 mois	Employeur	Obligatoire			
République démocratique du Congo	14 semaines	Deux tiers	Employeur	Obligatoire			
Rwanda	12 semaines	100% premières six semaines; 20% le restant	Employeur	Obligatoire			
Sao-Tomé-et-Principe	60 jours	100%	Sécurité sociale ¹	Obligatoire			
Sénégal	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Seychelles	14 semaines	Taux mensuel fixe pour 12 semaines	Mixte	Obligatoire			
Somalie	14 semaines	50%	Employeur	Obligatoire			
Soudan	8 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Swaziland	12 semaines	Non payé	N/A	N/A			
Tanzanie, République-Unie de	84 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Tchad	14 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Togo	14 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur)	Obligatoire			
Tunisie	30 jours	Deux tiers	Sécurité sociale	Obligatoire			
Zambie	12 semaines	100%	Employeur	Obligatoire		√	
Zimbabwe	98 jours	100%	Employeur	Obligatoire			

Asie (Est, Sud-est, Pacifique, Sud)

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Afghanistan	90 jours	100%	Employeur	Obligatoire			
Bangladesh	16 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Cambodge	90 jours	50%	Employeur	Obligatoire			
Chine	90 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Corée, République de	90 jours	100%	Mixte (2/3 employeur; 1/3 sécurité sociale) ²	Obligatoire			
Fidji	84 jours	Taux fixe	Employeur	Obligatoire			

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Iles Salomon	12 semaines	25%	Employeur	Obligatoire			
Inde	12 semaines	100%	Sécurité sociale ¹	Obligatoire			
Indonésie	3 mois	100%	Employeur	Obligatoire			
Kiribati	12 semaines	25%	Employeur	Pas d'information			
République démocratique populaire lao	90 jours	100%	Social security ¹	Obligatoire ³			
Malaisie	60 jours	100%	Employeur	Obligatoire			
Mongolie	120 jours	70%	Sécurité sociale	Obligatoire		√	
Myanmar	12 semaines	Deux tiers	Sécurité sociale	Obligatoire			
Népal	52 jours	100%	Employeur	Obligatoire			
Pakistan	12 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Selon ce qui est nécessaire pour l'hospitalisation avant l'accouchement et 6 semaines	Non payé	N/A	N/A		√	
Philippines	60 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Singapour	16 semaines	100% pour cent pour le premier et le deuxième enfant	Mixte (8 semaines par l'employeur et 8 par le gouvernement). Le gouvernement à partir du troisième accouchement	Obligatoire			
Sri Lanka	12 semaines pour le 1er et le 2eme enfant	6/7 or 100% ⁴	Employeur	Obligatoire		√	
Thaïlande	90 jours	45 jours payés à 100% par l'employeur; 45 jours payés à 50% par la sécurité sociale	Mixte (2/3 employeur; 1/3 sécurité sociale)	Obligatoire			
Vanuatu	12 semaines	50%	Employeur	Obligatoire			
Viet Nam	4 à 6 mois ⁷	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			

Annexe I: Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région

Europe centrale et du Sud-est (non membres de l'UE) et CEI

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Albanie	365 jours	80% avant la naissance et pendant 150 jours après la naissance; 50% pour le reste	Sécurité sociale	Obligatoire			✓
Azerbaïdjan	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Bélarus	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		D**	✓
Bosnie-Herzégovine	365 jours	50 à 100% ⁸	Sécurité sociale et Etat (employeur remboursé pour le paiement initial)	Pas d'information	✓	✓	
Croatie	45 jours avant la naissance et pendant une année maximum après la naissance	100% pendant les 6 mois suivant la naissance, puis taux fixe	Sécurité sociale (fonds d'assurance maladie pour 6 mois, puis Etat)	Obligatoire	✓	✓	
Kazakhstan	126 jours	100%	Employeur	Obligatoire			
Kirghizistan	126 jours	100% pour les 10 premières journées ouvrables; 10 fois un indicateur de référence (le niveau du salaire min.) pour le reste	Etat (l'employeur octroie les prestations, mais il est remboursé par l'Etat)	Obligatoire		✓	
L'ex-République yougoslave de Macédoine	Pas d'information	Pas d'information	Pas d'information	Pas d'information	✓	✓	
Moldova, République de	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		D**	✓
Monténégro	365 jours après la naissance	100%	Employeur	Pas d'information	✓	✓	
Ouzbékistan	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Russie, Fédération de	140 jours	100% avec plafond	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Serbie	365 jours pour le 1er et 2eme enfant	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	✓	

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Tadjikistan	140 jours	100%	Sécurité sociale	Pas d'information		✓	
Turquie	16 semaines	Deux tiers	Sécurité sociale	Obligatoire			
Ukraine	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	

Economies développées et Union européenne

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Allemagne	14 semaines	100%	Mixte (sécurité sociale jusqu'à un plafond et employeur)	Obligatoire	✓		
Australie	52 semaines	Non payé	N/A	N/A			
Autriche	16 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		D**	✓
Belgique	15 semaines	82% les 30 premiers jours; 75% avec plafond pour la période restante	Sécurité sociale	Obligatoire			
Bulgarie	227 jours	90%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		✓
Canada	17 semaines (fédéral)	55% pendant 15 semaines avec un plafond	Sécurité sociale	Obligatoire			
Chypre	18 semaines	75%	Sécurité sociale	Obligatoire			✓
Danemark	18 semaines	100%	Mixte (employeur et gouvernement local)	Obligatoire			
Espagne	16 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	✓	
Estonie	140 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Etats-Unis	12 semaines (fédéral)	Non payé	Aucun programme national	N/A			
Finlande	105 jours ouvrables	70% avec plafond et 40% d'un montant additionnel, plus 25% d'un autre montant additionnel	Sécurité sociale	Obligatoire			

Annexe I: Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
France	16 semaines	100% avec plafond	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Grèce	119 jours	100%	Sécurité sociale et Etat	Obligatoire	✓	✓	
Hongrie	24 semaines	70%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	D**	✓
Irlande	26 semaines payées (plus 16 semaines non payées)	80% avec un plafond	Sécurité sociale	Obligatoire			
Islande	3 mois	80%	Sécurité sociale et allocation universelle fixe de l'Etat pour les femmes qui ne remplissent pas les conditions	Obligatoire			
Israël	12 semaines	100% avec plafond pour 14 semaines	Sécurité sociale	Obligatoire			
Italie	5 mois	80%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	D**	✓
Japon	14 semaines	60%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Lettonie	112 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		✓
Lituanie	126 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			✓
Luxembourg	16 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	D**	✓
Malte	14 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			
Norvège	36 (ou 46) semaines ⁹	100% (ou 80% pendant 46 semaines)	Sécurité sociale	Obligatoire			
Nouvelle-Zélande	14 semaines	100% avec plafond	Etat (Universel)	Obligatoire			
Pays-Bas	16 semaines	100 avec plafond	Sécurité sociale	Obligatoire		D**	✓
Pologne	20 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Portugal	120 (ou 150) jours	100% (ou 80% pendant 150 jours)	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Roumanie	126 jours	85%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		✓
Royaume-Uni	52 semaines	6 semaines payées à 90%; taux fixe inférieur à 90% pendant les semaines 7 à 39; semaines 40 à 52 non payées	Mixte (employeur remboursé à 92% par l'Etat)	Obligatoire			

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Saint-Marin	5 mois	100%	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Slovaquie	28 semaines	55%	Sécurité sociale	Obligatoire			✓
Slovénie	105 jours	100% avec plafond	Sécurité sociale	Obligatoire	D**	D**	✓
Suède	14 semaines	80%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Suisse	14 semaines	80% avec plafond	Sécurité sociale et assurance privée obligatoire (50% employeur; 50% employé)	Obligatoire			
République tchèque	28 semaines	69%	Sécurité sociale	Obligatoire			

Amérique latine et Caraïbes

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Antigua-et-Barbuda	13 semaines	100% pour 6 semaines; 60% pour 7 semaines	Mixte (60% sécurité sociale; 40% employeur pour les premières 6 semaines)	Obligatoire			
Argentine	90 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		
Bahamas	12 semaines	100%	Mixte (2/3 sécurité sociale pour 13 semaines; 1/3 employeur pour 12 semaines)	Obligatoire		✓	
Barbade	12 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Belize	14 semaines	100%	Sécurité sociale ¹	Obligatoire		D**	✓
Bolivie, Etat plurinational de	60 jours	100% du salaire minimum et 70% de la différence entre le salaire minimum et les gains habituels	Sécurité sociale	Obligatoire		✓	
Bésil	120 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	D*	✓	
Chili	18 semaines	100% avec plafond	Sécurité sociale	Obligatoire	D*	✓	
Colombie	12 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓		

Annexe I: Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Costa Rica	4 mois	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur) ¹	Obligatoire			
Cuba	18 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	D**	✓
République dominicaine	12 semaines	100%	Mixte (50% sécurité sociale; 50% employeur) ¹	Obligatoire			
Dominique	12 semaines	60%	Mixte	Obligatoire			
El Salvador	12 semaines	75%	Sécurité sociale ¹	Obligatoire			
Equateur	12 semaines	100%	Mixte (75% sécurité sociale; 25% employeur)	Obligatoire		✓	
Grenade	3 mois	105% pendant 2 mois; 65% pendant le dernier mois	Mixte (65% sécurité sociale pour 12 semaines; 40% employeur pour 2 mois)	Obligatoire			
Guatemala	84 jours	100%	Mixte (2/3 sécurité sociale, 1/3 employeur) ¹	Obligatoire		✓	
Guyana	13 semaines	70%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Haïti	12 semaines	100% pendant 6 semaines	Employeur	Pas d'information			
Honduras	10 semaines	100% pour 84 jours ⁵	Sécurité sociale ⁶	Obligatoire			
Jamaïque	12 semaines	100% pour 8 semaines	Employeur	Obligatoire			
Mexique	12 semaines	100%	Sécurité sociale ¹	Obligatoire			
Nicaragua	12 semaines	100%	Mixte (60% sécurité sociale; 40% employeur) ¹	Obligatoire	✓		
Panama	14 semaines	100%	Mixte ⁶	Obligatoire	✓		
Paraguay	12 semaines	50% pendant 9 semaines	Sécurité sociale	Obligatoire			
Pérou	90 jours	100%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Saint-Kitts-et-Nevis	13 semaines	65%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Sainte-Lucie	3 mois	65%	Sécurité sociale	Obligatoire			
Saint-Vincent et-les-Grenadines	13 semaines	65%	Sécurité sociale	Obligatoire			

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Trinité-et-Tobago	13 semaines	100% pendant 1 mois et 50% pendant 2 mois payés par l'employeur, plus une certaine somme en fonction des allocations octroyées par la sécurité sociale	Mixte	Obligatoire			
Uruguay	12 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	D*	✓	
Venezuela, République bolivarienne du	18 semaines	100%	Sécurité sociale	Obligatoire	✓	D	

Moyen-Orient

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Arabie saoudite	10 semaines	50% ou 100% selon la durée de l'emploi	Employeur	Obligatoire			
Bahreïn	60 jours	100% pendant 45 jours; puis non payé	Employeur	Pas d'information			
Emirats arabes unis	45 jours	100%	Employeur	Pas d'information			
Iran, République islamique d'	90 jours ou 4 mois si la mère allaite l'enfant	Deux tiers	Sécurité sociale	Obligatoire			
Iraq	62 jours	100%	Sécurité sociale	Pas d'information			
Jordanie	10 semaines	100%	Employeur	Pas d'information			
Koweït	70 jours	100%	Employeur	Pas d'information			
Liban	7 semaines	100%	Employeur	Obligatoire			

Annexe I: Dispositions nationales principales pour la protection de la maternité, par région

Pays	Durée du congé	Pourcentage du salaire	Source de financement	Type de financement	Conventions sur la protection de la maternité ratifiées		
					C3	C103	C183
Qatar	50 jours	100%	Employeur	Pas d'information			
République arabe syrienne	120 jours (pour le premier enfant)	100%	Employeur	Pas d'information			
Yémen	60 jours	100%	Employeur	Pas d'information			

D=dénoncée; D*= dénoncée, C.103 ratifiée; D**= dénoncée, C.183 ratifiée. N/A= non applicable.

Note: La durée du congé de maternité indiquée dans cette annexe fait référence à la durée normale du congé de maternité selon les dispositions de la loi nationale. Sauf indication contraire, la durée du congé de maternité en jours se base sur des jours «consécutifs» ou «calendaires».

1. Si une femme ne bénéficie pas d'une assurance sociale mais remplit les conditions pour le congé de maternité, son employeur est responsable du financement intégral des prestations de maternité en espèces.
2. Pour les employées d'entreprises qui remplissent les critères du décret d'exécution de la loi sur l'assurance-emploi (*Enforcement Decree of the Employment Insurance Act*), le fonds d'assurance-emploi couvre la durée complète du congé de maternité.
3. Seulement certaines zones du pays sont couvertes.
4. 6/7 pour les employées couvertes par le règlement sur les prestations de maternité (*Maternity Benefits Ordinance*); 100 pour cent pour celles couvertes par la loi sur les employés du commerce et bureaux (*Shops and Offices Employees Act*).
5. Le code du travail (31 Mars 2003) octroie 10 semaines de congé maternité, tandis que selon la loi sur la réglementation générale de la sécurité sociale (*General Regulation of Social Security Act*) (15 Février 2005), les allocations maternité sont payées pendant 84 jours par la sécurité sociale.
6. L'employeur ajoute la différence entre la sécurité sociale ou le paiement du compte-assurance individuel obligatoire et le salaire.
7. 4 à 6 mois selon les conditions et la nature du travail.
8. 100% (République de Srpska); 50-80%, selon les différents règlements cantonaux (Fédération de Bosnie-et-Herzégovine).
9. La Norvège a un système de congé de maternité, paternité et parental payé de 56 ou 46 semaines en total (payé respectivement 80% ou 100% du salaire antérieur). Afin de déterminer la durée du congé de maternité, les 10 semaines de congé payé exclusivement réservées au père n'ont pas été prises en considération. La mère peut utiliser les 46 ou 36 semaines restantes, parmi lesquelles 9 semaines lui sont exclusivement réservées.

Sources

Toutes les informations figurant dans ce tableau se basent sur la «Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi - Protection de la maternité», disponible sur: <http://www.ilo.org/travail/database> et les informations provenant de l'Association internationale sur la sécurité sociale (AISS), à l'exception de la Bosnie-Herzégovine.

Les informations sur la Bosnie-Herzégovine proviennent de ILOLEX, CEACR: Demande directe individuelle concernant la Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952 Bosnie-Herzégovine (ratification: 1993) Expédition: 2009. Disponible sur: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newcountryframeE.htm>.

ANNEXE II:
SYNTHÈSE DES INFORMATIONS DISPONIBLES
DANS LA BASE DE DONNÉES DE L'OIT POUR
CHAQUE PAYS, PAR RÉGION

Afrique	Asie (Est, Sud-Est, Pacifique, Sud)	Europe centrale et Europe du sud-est (hors UE) et CEI	Economies développées et Union européenne	Amérique latine et Caraïbes	Moyen-Orient
Afrique du Sud	Afghanistan	Albanie	Allemagne	Antigua-et-Barbuda*	Arabie saoudite*
Algérie	Bangladesh*	Azerbaïdjan	Australie	Argentine	Bahreïn*
Angola*	Cambodge	Bélarus	Autriche	Bahamas	Emirats arabes unis*
Bénin*	Chine*	Bosnie-Herzégovine*	Belgique	Barbade	Iran, République islamique d'
Botswana	Corée, République de	Croatie	Bulgarie	Belize	Iraq*
Burkina Faso	Fidji	Kazakhstan*	Canada	Bolivie, Etat plurinational de	Jordanie*
Burundi*	Iles Salomon*	Kirghizistan*	Chypre	Brésil	Koweït*
Cameroun	Inde*	Moldova, République de*	Danemark	Chili	Liban
République centrafricaine	Indonésie	Ouzbékistan	Espagne	Colombie	Qatar*
Comores*	Kiribati*	Russie, Fédération de	Estonie	Costa Rica	République arabe syrienne*
Congo*	République démocratique populaire lao	Serbie *	Etats-Unis	Cuba	Yémen*
Côte d'Ivoire	Malaisie	Tadjikistan	Finlande	République dominicaine	
Djibouti*	Mongolie	Turquie*	France	Dominique*	
Egypte	Myanmar	Ukraine*	Grèce*	Equateur	

La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

Afrique	Asie (Est, Sud-Est, Pacifique, Sud)	Europe centrale et Europe du sud-est (hors UE) et CEI	Economies développées et Union européenne	Amérique latine et Caraïbes	Moyen-Orient
Erythrée*	Népal*		Hongrie	El Salvador	
Ethiopie*	Pakistan*		Irlande		
Gabon	Papouasie-Nouvelle-Guinée		Islande	Grenade*	
Gambie*	Philippines		Israël	Guatemala	
Ghana	Singapour		Italie	Guyana*	
Guinée	Sri Lanka		Japon	Haïti*	
Guinée-Bissau*	Thaïlande		Lettonie	Honduras	
Guinée équatoriale	Vanuatu		Lituanie	Jamaïque*	
Guinée	Viet Nam		Luxembourg	Mexique	
Kenya*			Malte	Nicaragua	
Lesotho			Norvège	Panama	
Jamahiriya arabe libyenne			Nouvelle-Zélande	Paraguay	
Madagascar			Pays-Bas	Pérou	
Malawi*			Pologne*	Saint-Kitts-et-Nevis*	
Mali			Portugal	Sainte Lucie*	
Maroc*			Roumanie	Saint-Vincent-et-les-Grenadines*	
Maurice			Royaume-Uni	Trinité-et-Tobago*	
Mauritanie			Saint-Marin*	Uruguay	
Mozambique*			Slovaquie	Venezuela, République bolivarienne du	
Namibie			Slovénie		
Niger			Suède		
Nigéria			Suisse		
Ouganda			République tchèque*		
République démocratique du Congo*					

Annexe II: Synthèse des informations disponibles dans la base de données de l'OIT pour chaque pays, par région

Afrique	Asie (Est, Sud-Est, Pacifique, Sud)	Europe centrale et Europe du sud-est (hors UE) et CEI	Economies développées et Union européenne	Amérique latine et Caraïbes	Moyen-Orient
Rwanda*					
Sao-Tomé-et-Principe*					
Sénégal					
Seychelles					
Somalie					
Soudan					
Swaziland					
Tanzanie, République-Unie de					
Tchad*					
Togo*					
Tunisie					
Zambie					
Zimbabwe					

Note: Pour les pays accompagnés d'un astérisque (*), on ne dispose que d'information sur la durée du congé, les prestations en espèces et la source de financement.

Les chapitres 1 et 2 se basent sur tous les pays énoncés ici. Les chapitres 3 à 5 sont basés sur la sous-catégorie des 111 pays pour lesquels on dispose d'informations, et exclut les 56 pays qui n'ont que 3 types d'informations (avec astérisque).

