

Conférence internationale du Travail
88^e session 2000

Rapport IV (2A)

La protection de la maternité au travail

Révision de la convention (n° 103) (révisée)
et de la recommandation (n° 95)
sur la protection de la maternité, 1952

Quatrième question à l'ordre du jour

ISBN 92-2-211511-2

ISSN 0251-3218

Première édition 2000

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.

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 du Bureau international du Travail peuvent être obtenues 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.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
LISTE DES ABRÉVIATIONS RÉCURRENTES	V
INTRODUCTION	1
RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES	3

LISTE DES ABRÉVIATIONS RÉCURRENTES

Afrique du Sud	BSA	Organisation des employeurs sud-africains
Allemagne	BDA	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
	DAG	Syndicat allemand des employés
	DGB	Confédération allemande des syndicats
Argentine	UIA	Union industrielle d'Argentine
	CTERA	Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine
Autriche	IV	Fédération de l'industrie autrichienne
	BAK	Chambre fédérale du travail
Barbade	BEC	Confédération des employeurs de la Barbade
	CTUSAB	Congrès des syndicats et des associations de personnel de la Barbade
Belgique	CNT	Conseil national du travail
Bénin	CNP-BENIN	Conseil national du patronat du Bénin
Brésil	CNC	Confédération nationale du commerce
	CGT	Confédération générale des travailleurs
	FS	Força Sindical
Canada	CCE	Conseil canadien des employeurs
	CTC	Congrès du travail du Canada
Chili	CONUPIA	Confédération syndicale unifiée des petites et moyennes entreprises de l'industrie, des services et de l'artisanat
	CPC	Confédération de la production et du commerce
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs
Chypre	CCCI	Chambre de commerce et d'industrie de Chypre
Corée, République de	KEF	Fédération des employeurs de Corée
	FKTU	Fédération des syndicats de Corée
Danemark	DA	Confédération danoise des employeurs

	AC	Confédération danoise des associations de cadres
	FTF	Fédération danoise des organisations de fonctionnaires et d'employés
	LO	Confédération danoise des syndicats
Egypte	FEI	Fédération des industries égyptiennes
Equateur	CEOCUT	Confédération équatorienne des organisations classistes unitaires de travailleurs
Espagne	CCOO	Confédération syndicale des commissions ouvrières
	UGT	Union générale des travailleurs
Estonie	AES	Association estonienne des syndicats
Etats-Unis	USCIB	Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales
Finlande	KT	Commission des employeurs des collectivités locales
	PT	Confédération des employeurs des industries de services de Finlande
	TT	Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais
	VTML	Département de gestion du personnel du secteur public
	AKAVA	Confédération syndicale des professions universitaires de Finlande
	SAK	Organisation centrale des syndicats finlandais
	STTK	Confédération finlandaise des employés
France	MEDEF	Mouvement des entreprises de France
	CFDT	Confédération française démocratique du travail
Ghana	GEA	Association des employeurs du Ghana
Grèce	NHCT	Confédération nationale du commerce hellénique
Guatemala	CACIF	Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières
Inde	HMS	Hind Mazdoor Sabha
	BMS	Bharatiya Mazdoor Sangh

Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
	CISL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs
	UIL	Union italienne du travail
Japon	NIKKEIREN	Fédération japonaise des associations d'employeurs
	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
Jordanie	ACI	Chambre d'industrie d'Amman
	FJCC	Fédération des chambres de commerce jordaniennes
	GFJTU	Fédération générale des syndicats jordaniens
Lituanie	FLT	Fédération lituanienne du travail
Malaisie	MEF	Fédération des employeurs de Malaisie
	MTUC	Congrès des syndicats de Malaisie
Maroc	CDT	Confédération démocratique du travail
	UMT	Union marocaine du travail
Maurice	FSCC	Fédération des syndicats des corps constitués
Namibie	NPSM	Mouvement social du peuple de Namibie
Norvège	NHO	Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie
	LO	Confédération des syndicats de Norvège
Nouvelle-Zélande	NZEF	Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande
	NZCTU	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande
Pakistan	EFP	Fédération des employeurs du Pakistan
	PNFTU	Fédération nationale des syndicats du Pakistan
Pays-Bas	VNO-NCW	Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas
	FNV	Confédération syndicale des Pays-Bas
Pologne	NSZZ	Syndicat autonome indépendant
	«Solidarność»	«Solidarność»
Portugal	CAP	Confédération des agriculteurs portugais
	CIP	Confédération de l'industrie portugaise
	CGTP-IN	Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale

	UGT	Union générale des travailleurs
Royaume-Uni	CBI	Confédération de l'industrie britannique
Suède	SAF	Confédération suédoise des employeurs
Suisse	UPS	Union patronale suisse
	USS	Union syndicale suisse
	FSE	Fédération des sociétés suisses d'employés
République tchèque	CMK OS	Chambre tchéco-morave des syndicats
Thaïlande	ECOT	Confédération des employeurs de Thaïlande
	ECONTHAI	Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïs
Togo	CSTT	Confédération syndicale des travailleurs du Togo
Turquie	TÍSK	Confédération des associations d'employeurs de Turquie
	TÜRK-ÍS	Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie
Uruguay	PIT-CNT	Assemblée intersyndicale des travailleurs – Congrès national des travailleurs
Venezuela	CODESA	Confédération des syndicats autonomes
	CTV	Confédération des travailleurs du Venezuela

INTRODUCTION

La question intitulée «Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, a fait l'objet d'une première discussion à la 87^e session de la Conférence internationale du Travail (1999). A la suite de cette discussion, et conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence, le Bureau international du Travail a élaboré et communiqué aux gouvernements des Etats Membres un rapport¹ contenant un projet de convention et un projet de recommandation concernant la révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, fondés sur les conclusions adoptées par la Conférence à sa 87^e session.

Le Bureau a invité les gouvernements à lui faire parvenir leurs observations ou amendements éventuels le 30 novembre 1999 au plus tard, ou à lui faire savoir, dans le même délai, s'ils considéraient que les textes proposés constituaient une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 88^e session (2000).

Au moment de la rédaction du présent rapport, le Bureau avait reçu les réponses des 84 Etats Membres suivants²: Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahreïn, Barbade, Bélarus, Belgique, Bénin, Botswana, Brésil, Bulgarie, Cameroun, Canada, Chili, Chine, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Erythrée, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Fidji, Finlande, France, Grèce, Grenade, Guatemala, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Islande, Italie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Koweït, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Maroc, Maurice, Népal, Norvège, Pakistan, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Venezuela, Zambie, Zimbabwe.

Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, les gouvernements étaient priés de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de leurs réponses et d'indiquer quelles organisations ils avaient consultées.

Les gouvernements de 48 Etats Membres (Argentine, Australie, Autriche, Bélarus, Bénin, Botswana, Brésil, Bulgarie, Canada, Chine, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Cuba, Danemark, Emirats arabes unis, Equateur, Erythrée, Etats-Unis, Finlande, France, Ghana, Grèce, Guatemala, Hongrie, Inde, Islande, Italie, Japon, Liban, Lituanie, Malaisie, Malte, Maroc, Maurice, Pakistan, Pays-Bas, Roumanie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, Suède, République arabe

¹ BIT: *La protection de la maternité au travail. Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, 88^e session, Genève, 2000, rapport IV (1).

² Les réponses qui sont arrivées trop tard pour être incluses dans le rapport pourront être consultées par les délégués à la Conférence.

syrienne, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Zimbabwe) ont déclaré qu'ils avaient consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Dans le cas de 45 Etats Membres (Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Autriche, Barbade, Bénin, Brésil, Canada, Chili, Chypre, République de Corée, Danemark, Egypte, Equateur, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Inde, Italie, Japon, Jordanie, Lituanie, Malaisie, Maroc, Maurice, Namibie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse, République tchèque, Thaïlande, Togo, Turquie, Uruguay, Venezuela), les réponses des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été incorporées dans celles des gouvernements ou jointes à ces réponses ou encore communiquées directement au Bureau.

Afin que les versions française et anglaise du projet de convention et du projet de recommandation concernant la révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, puissent parvenir aux gouvernements dans les délais prévus à l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, ces textes ont été publiés dans un volume séparé qui a déjà été envoyé aux gouvernements (rapport IV (2B)). Le présent volume (rapport IV (2A)), qui a été rédigé d'après les réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, reproduit l'essentiel de leurs observations. Il comprend trois sections, dont la première contient les observations générales qu'ils ont formulées au sujet des textes proposés, et la deuxième et la troisième leurs observations se rapportant à des dispositions précises du projet de convention et du projet de recommandation, ainsi que les commentaires que ces diverses observations appellent de la part du Bureau.

RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES

On trouvera ci-après la substance des réponses reçues au sujet des textes proposés pour la révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952. Ces réponses sont suivies, s'il y a lieu, de brefs commentaires du Bureau.

Les gouvernements des 24 Etats Membres ci-après ont déclaré qu'ils n'avaient pas d'observations à formuler actuellement ou qu'ils considéraient que les textes proposés constituaient une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence internationale du Travail: Arabie saoudite, Azerbaïdjan, Botswana, Bulgarie, Cameroun, Costa Rica, Chypre, Cuba, Fidji, Grenade, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Islande, Koweït, Lituanie, Maroc, Maurice, Sri Lanka, Suède, Suriname, République tchèque, Zambie.

Parmi les pays estimant que les textes offrent une base de discussion satisfaisante, certains ont également fait des commentaires et répondu aux questions soulevées par le Bureau dans le rapport IV (1).

Observations générales

AFRIQUE DU SUD

Le rapport soulève des questions importantes à propos du statut des parents d'enfants adoptifs, des pauses d'allaitement et de l'interaction avec les questions de responsabilité familiale. Il faudrait parvenir à une amélioration et à un renforcement de la protection offerte aux mères de famille qui travaillent, sans méconnaître le dynamisme des familles dans le contexte actuel.

Organisation des employeurs sud-africains (BSA). Les textes ne tendent pas vers des principes généraux et des normes minimales de caractère universel mais vers la mise en place d'un cadre rigide, représentatif de la meilleure pratique s'imposant à tous les pays, sans considération de leur singularité. Cette optique ne fera que perpétuer la tendance à ne guère plus ratifier les normes internationales qui ont été adoptées, tendance qui réduit à bien peu de chose la somme d'efforts consacrés à leur élaboration. L'optique rigide et onéreuse incarnée par les textes proposés va à contre-courant des efforts déployés par des pays tels que l'Afrique du Sud pour faire face à leurs taux élevés de chômage en encourageant la création d'emplois, notamment à travers les petites entreprises, parce que cette optique se traduirait par un surcroît des coûts de l'emploi.

L'organisation serait favorable à une norme internationale du travail qui tendrait à concilier, d'une part, la protection de la santé et de la sécurité de la femme et sa sécurité de l'emploi en cas de grossesse et pendant un certain délai consécutif à l'accouchement avec, d'autre part, le souci de prémunir l'employeur contre un alourdissement de ses charges financières, administratives et de fonctionnement. La charge reportée sur les autres salariés, qui devront compenser l'absence des femmes bénéficiant de la

protection de la maternité, doit être prise en considération elle aussi dans les calculs, surtout si l'on veut bien admettre que le texte proposé excède ce qui peut être envisagé de manière réaliste comme norme minimale.

La future convention doit avoir pour but de protéger la santé et la sécurité de la future mère, de même que sa sécurité de l'emploi, au stade de l'accouchement et immédiatement après. Son champ ne devrait pas être étendu au-delà de ces limites.

ALLEMAGNE

En principe, l'Allemagne pourrait ratifier la convention proposée. Comme il est souhaitable que le plus grand nombre possible de pays ratifient et que souvent des normes inférieures peuvent être en vigueur dans les pays en développement, il ne se révèle bien souvent possible de ne procéder qu'à une révision très générale des droits et dispositions touchant à la protection.

Confédération des associations des employeurs d'Allemagne (BDA). Les textes proposés actuellement à l'examen entrent trop dans le détail, sont en partie déséquilibrés et ne constituent pas d'une manière générale une avancée par rapport aux instruments existants. S'ils sont adoptés, il n'y a aucune chance qu'ils soient appliqués dans le monde entier. Il est peu probable, en particulier, que la convention soit largement ratifiée. Il conviendrait donc de réviser en profondeur les normes proposées. La convention devrait se limiter à poser les principes essentiels de la protection de la maternité. C'est dans la recommandation que les aspects spécifiques de cette protection ont leur place. L'un et l'autre textes devraient présenter plus d'équilibre. Les intérêts, certes légitimes, de la protection de la maternité ne doivent être considérés isolément, mais au contraire être mûrement et clairement pesés par rapport aux besoins et à la situation de l'entreprise, surtout lorsqu'il s'agit d'une entreprise de petite ou moyenne importance. Si les intérêts de l'entreprise sont négligés, les perspectives d'emploi des femmes finissent par s'en ressentir.

Syndicat allemand des employés (DAG). Le syndicat accueille favorablement la convention proposée, qui énonce les normes minimales de protection de la femme enceinte et de ses enfants. Il est capital de renforcer la disposition concernant la protection et la non-discrimination en matière d'emploi et de réintroduire les dispositions concernant les pauses d'allaitement.

ARABIE SAOUDITE

Le gouvernement n'a ni changements ni commentaires à présenter et considère que les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

ARGENTINE

Union industrielle d'Argentine (UIA). Les conventions et les recommandations doivent être universelles quant à leur contenu – c'est-à-dire être générales et souples dans leur formulation – de manière à pouvoir être ratifiées par la majorité des Membres. C'est un point important vu que ni la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, ni la convention révisée du même objet (convention n° 103 de 1952) n'ont été largement ratifiées. La rédaction rigide et restrictive de la convention proposée aujourd'hui est indubitablement de nature à limiter le nombre de ratifications. Elle

risque également d'avoir une incidence négative sur les chances, pour les femmes en âge de procréer, de trouver un emploi.

Les discussions doivent viser à trouver un équilibre entre la protection des femmes en âge de procréer sur les plans de la sécurité et de la santé ainsi que de la sécurité de l'emploi pendant la grossesse et après l'accouchement, d'une part, et la protection des intérêts des employeurs, d'autre part, car un alourdissement de leurs coûts aurait des répercussions négatives sur les possibilités d'emploi des femmes. Par ailleurs, le principe général de non-discrimination doit être respecté, mais les organismes de sécurité sociale doivent néanmoins avoir la possibilité de fixer certaines conditions (ancienneté, niveau de revenu, cotisations, etc.).

Comme il est indispensable de promouvoir un instrument qui soit largement ratifiable, l'UIA se rallie à la proposition tendant à ce que les points 6 à 13 des conclusions proposées dans le rapport V (2) soient transférés dans la recommandation et remplacés par un texte modifié³, comme le groupe des employeurs l'avait suggéré en première discussion.

La convention proposée omet un certain nombre de points sur lesquels un accord s'était dégagé en première discussion.

L'UIA approuve l'opinion exprimée par le groupe des employeurs qu'il faudrait donner plus de poids à la recommandation.

AUSTRALIE

Le gouvernement ne formule pas de commentaires détaillés point par point sur les textes proposés parce que, de son point de vue, ces textes ne constituent pas le point de départ approprié de futures normes internationales sur la protection de la maternité. Il s'en tient donc à des commentaires généraux tendant à les recentrer sur leur objectif.

Le gouvernement est favorable à l'adoption de normes internationales du travail révisées en matière de protection de la maternité dans la mesure où les nouveaux instruments énoncent des principes et non des prescriptions, contrairement à ce que l'on constate pour l'instant. En l'état actuel des choses, certains pays qui sont aujourd'hui parties à la convention n° 103 ne pourraient certainement pas ratifier la nouvelle convention, et les perspectives d'un nombre plus élevé de ratifications sont donc plutôt limitées.

La nouvelle convention devrait simplement énoncer des principes généraux, axés sur ses objectifs, et avoir la souplesse qu'exige la diversité des situations nationales et des stades de développement économique et social. Elle devrait être centrée sur les protections elles-mêmes et non sur les modalités selon lesquelles celles-ci doivent être assurées. Quant à la nouvelle recommandation, elle devrait suggérer des orientations pour la mise en œuvre de la convention, sans les présenter comme exclusives. Elle devrait aussi favoriser une évolution vers des normes plus élevées. Des dispositions promotionnelles devraient encourager les pays à relever quand et autant qu'ils le peuvent le niveau de leurs normes.

Les nouveaux instruments ne devraient pas viser à modifier le degré de protection offert par la convention n° 103 mais se concentrer sur les moyens et les résultats. Les

³ Voir paragraphes 69 et 70 du rapport de la Commission de la protection de la maternité de la Conférence internationale du Travail (*Compte rendu provisoire* n°20).

Etats Membres où les niveaux de protection sont élevés ne devraient pas chercher à ce que la norme internationale reflète leurs propres normes.

Les normes devraient être réécrites sur un mode moins impératif, de manière à être plus faciles à ratifier et à appliquer, surtout par les Etats Membres qui ont atteint un niveau de protection satisfaisant par des moyens autres que ceux que prévoit la convention n° 103.

Il serait sans doute opportun de clarifier le rapport entre les nouvelles normes envisagées et des instruments tels que la Convention (des Nations Unies) sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Le préambule devrait faire référence aux normes pertinentes de l'OIT et exposer l'objet et le but des nouveaux instruments – la protection contre la discrimination en matière d'emploi en cas de maternité et une protection efficace de la maternité par l'octroi d'un congé et la garantie d'un niveau de vie minimal.

Aux termes de l'article 23 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, «Aucune des dispositions de la présente convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité de l'homme et de la femme pouvant être contenues (...) dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet Etat.» Les dispositions des nouvelles normes de l'OIT sur la protection de la maternité devraient donc rester compatibles avec celles de cette convention.

Les nouvelles normes devraient reposer sur quatre principes:

1. *Champ d'application.* Toutes les femmes employées devraient être couvertes par les nouveaux instruments, compte tenu des dérogations prévues par la législation et la pratique nationales. S'il est souhaitable que l'application soit universelle, la plupart des pays ne seront en mesure de parvenir à cet objectif ni dans l'immédiat ni dans un proche avenir. L'instrument doit donc permettre les dérogations appropriées.

2. *Non-discrimination.* Les femmes ont droit à l'égalité devant la loi et à une protection égale de l'exercice de leur droit au travail. La discrimination sur la base de la grossesse, de la maternité ou de l'allaitement doit être interdite et ce principe doit être respecté à l'embauche, en cours d'emploi et en cas de la cessation de la relation d'emploi.

3. *Droits au congé.* Pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi sur la base de la maternité, il faut donner aux travailleuses le droit à un congé pendant leur grossesse (pour des raisons ayant trait à leur état), pour l'accouchement et immédiatement après. Ce congé ne devrait pas être lié à la protection du niveau de vie. Ce devrait être un droit dont l'exercice est à la discrétion de chaque travailleuse. La norme actuelle, de douze semaines, constitue une référence satisfaisante en tant que minimum. Imposer un congé obligatoire a été jugé discriminatoire dans certains pays. La législation et la pratique nationales peuvent garantir que la décision des femmes de prendre les congés auxquels elles ont droit est prise à l'abri de toute contrainte.

4. *Protection du niveau de vie.* Les travailleuses enceintes devraient avoir droit à la protection de leur niveau de vie. Cette protection peut être assurée par l'un quelconque des éléments suivants ou toute combinaison de ces éléments: prestations en espèces, prestations médicales, autres prestations à caractère non pécuniaire. Lorsque la protection est assurée par l'assurance sociale, les normes minimales définies par la conven-

tion n° 103 restent valables. Il conviendrait que les pays assurant une protection par des moyens autres que l'assurance sociale soient tenus d'informer le BIT de la manière dont ils assurent cette protection du niveau de vie.

Les Etats Membres ayant ratifié la convention devraient démontrer dans leurs rapports au Bureau sur l'application de cet instrument qu'ils sont parvenus à faire respecter ces quatre principes. Le mécanisme de contrôle de l'OIT pourrait jouer un rôle déterminant en vérifiant que les résultats sont adéquats dans le contexte de la convention.

L'articulation des instruments serait elle aussi à revoir. Si l'objectif ultime est de protéger les femmes enceintes contre la discrimination, les dispositions antidiscriminatoires devraient faire immédiatement suite aux dispositions concernant les définitions et le champ d'application. L'amélioration de la protection de la maternité peut être obtenue par une convention souple, basée sur des principes, ce qui en ferait un instrument plus facile à ratifier et sur l'application duquel il serait plus facile de faire rapport aux instances de contrôle. Dans le domaine de la protection de la maternité, les instruments prescriptifs ont déjà fait la preuve de leur inefficience. Des conventions qui, au contraire, énoncent des principes, par exemple la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ou la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, sont parmi les plus largement ratifiées et elles ne prescrivent pas les moyens par lesquels leurs objectifs seront atteints.

AUTRICHE

Fédération de l'industrie autrichienne (IV). La principale raison pour laquelle il serait souhaitable de réviser la convention n° 103 est que cet instrument a été ratifié par relativement peu de pays. Or les textes proposés ne répondent pas à cette nécessité d'instruments plus souples, acceptables par un plus grand nombre d'Etats. La convention devrait simplement énoncer les garanties fondamentales concernant le congé de maternité et la protection contre le licenciement, et laisser les détails à la recommandation.

L'objectif déclaré de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103 – qu'en aucun cas l'employeur ne soit personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie – est absolument déterminant. Une disposition de ce type devrait être incluse dans la nouvelle convention, dans l'intérêt des employeurs comme dans celui des demandeuses d'emploi.

Chambre fédérale du travail (BAK). La révision de la convention n° 103 en vue de son adaptation aux conditions nouvelles ne peut être accueillie qu'avec satisfaction.

AZERBAÏDJAN

Si les changements suggérés par le gouvernement sont pris en considération, les textes proposés constitueront une base de discussion satisfaisante lors de la 88^e session de la Conférence.

BAHREÏN

Pour être facile à ratifier, le texte de la convention devrait être souple. Ce résultat ne pourra être obtenu qu'en tenant compte des conditions et de la pratique de chaque pays.

Une protection excessive risquerait de restreindre les possibilités d'emploi des femmes, car les employeurs pourraient se montrer moins prompts à les engager.

BARBADE

Confédération des employeurs de la Barbade (BEC). La confédération est favorable à l'élaboration d'une nouvelle convention sur la protection de la maternité mais juge qu'il faut trouver un juste équilibre entre la nécessité de garantir la protection de la maternité et celle d'élaborer une convention qui puisse être ratifiée par un grand nombre de pays. Cet objectif est réalisable si l'on transfère les éléments prescriptifs de la convention à la recommandation.

BELGIQUE

Compte tenu de l'évolution des travaux, il ne sera pas possible pour la Belgique de ratifier la nouvelle convention sans devoir procéder à une révision assez importante de la législation nationale.

BÉNIN

Conseil national du patronat du Bénin (CNP-BENIN). Les nouveaux instruments devraient être beaucoup plus souples que les instruments actuels si l'on veut faciliter leur ratification. La discussion sur la protection de la maternité doit viser l'équilibre entre, d'un côté, la protection de la sécurité et de la santé des femmes, la préservation de leur emploi pendant la grossesse et après l'accouchement, la protection de l'enfant et, de l'autre, les intérêts des employeurs. Des coûts trop élevés peuvent se révéler préjudiciables à l'entreprise et influencer négativement sur les opportunités d'emploi des femmes, notamment celles qui sont en âge de procréer. Pour cette raison, il est indispensable de préserver l'esprit de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103, de sorte que l'employeur ne soit tenu en aucun cas de supporter individuellement le coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie.

BOTSWANA

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

BRÉSIL

Força Sindical (FS). Ces onze dernières années, le congé de maternité au Brésil est resté fixé à 120 jours (17 semaines) pour toutes les travailleuses. Cette durée du congé rémunéré n'a pas donné lieu à une discrimination patente à l'égard des femmes en matière d'emploi; elle n'a pas non plus provoqué de déséquilibre de la sécurité sociale. Des éléments établis scientifiquement démontrent à quel point il est important que la mère reste avec son enfant après l'accouchement pour pouvoir le nourrir au sein et veiller sur sa santé.

BULGARIE

Le gouvernement juge opportune et appuie la révision proposée de la convention et de la recommandation; il estime que les textes proposés constituent une base de discussion appropriée pour la 88^e session de la Conférence.

CAMEROUN

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

CANADA

Conseil canadien des employeurs (CCE). Le rapport V (1)⁴ met en évidence, d'une part, l'importance primordiale que revêt la protection de la santé de la mère et de l'enfant dans la législation des Etats Membres et, d'autre part, le faible nombre de ratifications de la convention n° 103. Il conviendrait de réviser cette convention de manière à en faire un instrument réaliste, répondant aux besoins et aux aspirations du plus grand nombre et se référant à des principes reconnus par tous.

Le Canada procède actuellement à de profondes réformes du congé parental. Il entend porter ce congé de six à douze mois et assouplir les conditions régissant son application et son financement, de manière à accroître le nombre de bénéficiaires. Il s'agit là d'un véritable projet de société, qui repose sur le concours de l'ensemble de la population et non simplement des employeurs et des salariés. De ce fait, le Canada ne peut qu'être réceptif à l'idée d'une révision de la convention n° 103. Sa législation devrait néanmoins subir un certain nombre d'amendements, de réformes ou d'adjonctions pour être conforme, quant à sa teneur et à son champ d'application, aux normes internationales envisagées à l'heure actuelle dans ce domaine.

Le texte proposé va bien au-delà des objectifs initiaux exposés ci-dessus. Certaines dispositions de la future convention (par exemple son article 9, paragraphe 1, sur les pauses d'allaitement) vont au-delà des normes de protection minimales, alors que la future recommandation contient des normes de protection minimales (voir paragraphe 7, relatif à la protection de la santé).

Le fait que le texte proposé ne prévoit pas une adaptation des dispositions en fonction de la taille de l'entreprise dénote un certain manque de réalisme. De plus, la charge financière qu'entraîneraient certaines dispositions de la convention proposée (par exemple l'article 9) risque d'avoir une incidence négative sur l'emploi des femmes et, par conséquent, de battre en brèche l'objectif même dans lequel la convention a été conçue à l'origine.

Congrès du travail du Canada (CTC). Le CTC est attaché à un relèvement des normes minimales et s'inquiète d'une édulcoration des textes au nom d'une plus grande flexibilité. S'il est vrai que la convention et la recommandation devraient être ratifiées par le plus grand nombre de pays possible, le CTC ne saurait souscrire à des révisions aboutissant à un affaiblissement – plutôt qu'un affermissement – des droits reconnus à la femme et à son enfant dans le contexte de la maternité.

CHILI

Par rapport à la convention n° 103, le nouvel instrument proposé introduit une certaine souplesse en ce qui concerne les droits des femmes enceintes et des mères de

⁴ BIT: *La protection de la maternité au travail. Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999.

famille qui travaillent, puisque l'application de cet instrument pourra être modulée en fonction des impératifs de fonctionnement de l'entreprise. Le but recherché est que les droits garantis aux travailleuses mères de famille n'entraînent pas de rigidités qui empêcheraient les entreprises de fonctionner dans des conditions optimales.

Sur le plan des principes, cet objectif semble plutôt positif. Le but recherché, en effet, est de concilier deux objectifs – la protection du plus faible des deux partenaires de la relation d'emploi et la recherche de la plus grande efficacité possible par l'entreprise. Des normes protectrices continueraient d'assurer à la femme enceinte comme à la mère de famille qui travaille un ensemble de droits garantissant la stabilité de son emploi sans que cela constitue une entrave pour l'économie, laquelle se caractérise aujourd'hui par un dynamisme et une rapidité d'évolution sans précédent.

Dans la pratique, en revanche, la flexibilité contenue dans l'instrument proposé pourrait impliquer une perte de droits pour la femme enceinte comme pour la mère de famille qui travaille. Dans certains cas, plutôt que de ne faire que les adapter ou introduire plus de souplesse dans leurs modalités d'application, des mécanismes juridiques annihilent purement et simplement ces droits. Tel sera notamment l'effet des dispositions concernant le champ d'application, la durée du congé ou les pauses d'allaitement.

La souplesse des dispositions doit avoir pour but de concilier l'exercice des droits des travailleuses et les impératifs de fonctionnement de l'entreprise sans qu'il n'y ait perte de droits ni restriction du champ d'application de la protection juridique pour une catégorie de travailleurs ou dans un secteur d'activité.

La flexibilité, de quelque degré qu'elle soit, ne doit pas entraîner un abaissement du niveau des garanties reconnues dans le monde en faveur des femmes enceintes et des mères de famille qui travaillent. Dans ce contexte, la juste mesure sur le plan de la flexibilité devrait être de parvenir à des modalités d'application de ces garanties qui offrent aux entreprises une marge d'adaptation et de mobilité raisonnable. La liste des motifs autorisant une application souple des droits du travail doit être exhaustive si l'on ne veut pas que les entreprises puissent appliquer très largement, de manière discrétionnaire et unilatérale, des restrictions à l'application des normes de protection de la maternité. Le bon moyen de parvenir à un juste équilibre en la matière est de s'en remettre à la capacité de négociation entre partenaires sociaux: c'est aux employeurs et aux travailleurs qu'il appartient de déterminer de manière concertée la marge de flexibilité dont peut être affecté l'exercice de ces droits du travail.

Confédération de la production et du commerce (CPC). Les réglementations nationales sur la protection de la maternité sont relativement exigeantes et parfois excessives, par comparaison avec les normes internationales. La ratification par le Chili de la convention proposée conférerait un caractère définitif à la situation actuelle, interdisant de ce fait toute réforme ultérieure tendant à promouvoir la participation des femmes à la vie active. En conséquence, la CPC n'est favorable ni à l'adoption de la convention proposée ni à sa ratification par le Chili.

CHYPRE

La convention et la recommandation proposées constituent une base de discussion satisfaisante en vue de la 88^e session de la Conférence. Pour le gouvernement, il importe que les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs ne perdent pas de vue que l'objectif ultime est de s'accorder sur le texte d'une convention révisée

capable de recueillir le plus grand nombre de ratifications, car ce n'est que de cette façon que la protection du plus grand nombre de femmes pourra être acquise. Il faudrait surmonter les obstacles qui se sont opposés à la ratification des conventions actuelles tout en parvenant à un texte qui assure une protection appréciable, dénote assez de clairvoyance et ménage la possibilité pour chaque Membre de procéder ultérieurement à des améliorations, en fonction de sa situation économique et sociale.

RÉPUBLIQUE DE CORÉE

Les dispositions de la convention doivent être plus souples si l'on veut que cet instrument puisse être ratifié par un nombre plus important de Membres désireux d'en traduire les objectifs dans la réalité sans s'arrêter aux contraintes que leur impose leur situation et si l'on veut également que l'intérêt pour les discussions techniques sur la protection de la maternité ne s'estompe pas.

COSTA RICA

Après consultation des principales organisations d'employeurs et de travailleurs, le gouvernement n'a pas d'amendements à suggérer ni d'observations à faire sur les textes proposés. Il considère que ces textes constituent désormais une base de discussion acceptable en vue de la 88^e session de la Conférence.

CUBA

Après avoir procédé à des consultations, le gouvernement considère que les textes proposés constituent une base de discussion acceptable en vue de la 88^e session de la Conférence. Il souligne que son système de santé accorde une grande importance aux soins périnataux et prévoit des mesures spéciales en faveur des femmes enceintes, de même qu'en faveur des mères de famille qui travaillent au cours des premières années de vie de leurs enfants. Pour cette dernière catégorie, la législation nationale suit l'évolution des critères médicaux et scientifiques, dans le but d'offrir une plus longue période de protection au titre de l'emploi et d'accorder aux femmes plus de temps pour s'occuper de leur nourrisson.

DANEMARK

Confédération danoise des employeurs (DA). La première discussion n'a pas permis de se rapprocher de l'objectif général qui consisterait à élaborer des instruments plus faciles à ratifier et à amener ainsi une amélioration des normes mondialement acceptées en matière d'accouchement et de maternité. C'est cet objectif qu'il conviendrait de ne pas perdre de vue au cours de la deuxième discussion, si l'on veut ménager un juste équilibre entre la protection souhaitée et la possibilité de la faire appliquer. Le souci de parvenir à des améliorations ou faire triompher une optique à l'échelon national ne doit pas l'emporter sur celui de relever les normes mondiales. La DA n'entend se prononcer en faveur d'une convention que si elle est aussi en position d'en appuyer la ratification par le Danemark. Or ce préalable n'a pas été atteint dans le cadre de la première discussion.

Les instruments devraient se situer à un niveau tel que la ratification et l'application en soient à la fois possibles et réalistes pour les pays en développement comme pour les pays industrialisés.

L'un des meilleurs moyens de parvenir à ce résultat serait de se concentrer sur la protection de la maternité en soi plutôt que de s'intéresser aussi à des aspects qui touchent au rôle du père ou ont plus étroitement rapport avec la situation familiale, et qu'éventuellement d'autres instruments de l'OIT abordent déjà. Quant à l'adoption, ce serait élever un obstacle de plus à la ratification de la convention que de vouloir en élargir le champ à cette question.

La convention devrait énoncer un certain nombre de principes généraux, les objectifs spécifiques ne devant être abordés que dans le cadre de la recommandation. Il y aurait sans doute lieu de voir dans cette approche, et dans le maintien du principe énoncé à l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103, selon lequel l'employeur ne saurait en aucun cas avoir à supporter individuellement le coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie, la clé des problèmes auxquels on s'est heurté en première discussion.

EMIRATS ARABES UNIS

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

EQUATEUR

La Confédération équatorienne des organisations classistes unitaires de travailleurs (CEOCUT) appuie sans réserve la convention et la recommandation proposées.

ERYTHRÉE

Les femmes ne doivent pas se retrouver en marge du marché du travail à cause d'une protection excessive de la maternité. Nombre d'employeurs sont peu enclins à engager des femmes à cause du degré excessif de protection de la maternité prévu actuellement par la législation.

ESPAGNE

Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO). Il devrait être ajouté à la convention proposée une deuxième partie, facultative, qui contiendrait des dispositions relatives au congé parental, s'ajoutant au congé maternité.

Union générale des travailleurs (UGT). Il est important d'établir une distinction entre, d'une part, la nécessité de protéger la santé des mères de famille qui travaillent et leur droit à l'emploi, eu égard à la situation particulière dans laquelle les placent les lois de la nature, lois qui appellent des mesures de protection spécifiques en leur faveur et, de l'autre, la question du soin des enfants. Ce deuxième aspect n'appelle pas de dispositions spécifiques concernant les droits des femmes en tant que catégorie si l'on veut bien admettre que les responsabilités familiales incombent autant aux hommes qu'aux femmes.

La législation ne doit pas en effet perpétuer les stéréotypes consacrant une répartition discriminatoire des rôles dans la société conformément aux schémas sexistes qui peuvent avoir cours dans les Etats Membres.

Les normes internationales minimales en la matière peuvent être envisagées sous deux angles: 1) des instruments qui protègent la femme et l'enfant sur le plan de la santé et du droit à l'emploi seulement, la question du soin de l'enfant relevant d'un autre instrument, ou bien 2) des instruments qui traitent exhaustivement des deux aspects. Les commentaires de l'UGT concernant la convention proposée doivent être appréciés en se plaçant de ce point de vue.

ETATS-UNIS

La convention et la recommandation proposées constituent dans l'ensemble une base satisfaisante et stimulante de discussion en vue de la 88^e session de la Conférence. Le gouvernement présente des commentaires et suggère des amendements qui devraient aller dans le sens de la mission que la Conférence s'est donnée en se fixant pour objectif d'élaborer une convention révisée qui permette une plus large ratification tout en assurant une plus large protection de l'emploi pour les mères de famille qui travaillent.

L'OIT doit élaborer un instrument qui consolide les droits en matière d'emploi des mères de famille qui travaillent tout en tenant compte de la diversité qui existe entre les Membres. L'objectif doit être de parvenir à un instrument qui autorise un plus grand nombre de ratifications, afin que les protections qu'il prévoit s'étendent au plus grand nombre de femmes possible.

Il ressort des déclarations d'un certain nombre de gouvernements que le faible nombre de ratifications de la convention n° 103 résulte en partie du caractère trop normatif de ses dispositions. Pour illustrer ce propos, on rappellera qu'aux Etats-Unis les dispositions relatives au congé maternité présentent une grande diversité en ce qui concerne la durée globale du congé, son partage entre la période qui précède et celle qui suit l'accouchement et le caractère optionnel ou obligatoire de ce congé. La convention proposée contient un certain nombre de dispositions complexes et très détaillées sur le congé et les prestations de maternité, ce qui risque de susciter inutilement des obstacles à la ratification. Dans la convention proposée, les références au congé obligatoire compromettent inutilement les chances de parvenir à une large ratification, ce qui va à contre-courant de l'objectif que l'on s'est fixé en révisant la convention de 1952 – parvenir à un instrument plus largement ratifiable.

Dans l'idéal, la convention ne devrait pas présenter un tel degré de complexité et de précision, de manière à ménager une grande diversité d'approches de la part des Etats Membres quant à la garantie des protections essentielles.

Quant à la recommandation proposée, étant donné qu'elle a pour vocation de clarifier et expliciter l'intention des dispositions de la convention, le gouvernement y est favorable. Cependant, dans le cas où la Conférence viendrait à adopter pour la convention un titre neutre quant au sexe de ses bénéficiaires, le gouvernement serait partisan d'introduire dans la recommandation proposée certaines modifications pour tenir compte des droits du père qui travaille et des droits des parents adoptifs.

Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB). La révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 est inscrite à l'ordre du jour de la Conférence parce que la convention actuelle s'est avérée difficile à ratifier. Il est

surprenant de constater que, au lieu d'essayer d'élaborer en quelque sorte une convention-cadre susceptible de gagner une très large audience et d'être largement ratifiée, on propose notamment une convention qui fixe la barre si haut qu'encore moins de pays seront en mesure de la ratifier et qui présente en outre le défaut rédhibitoire de ne pas laisser aux femmes la possibilité de choisir entre plusieurs options en fonction de leur situation individuelle. De plus, l'un et l'autre textes accusent un certain déséquilibre entre la protection de la femme et les incidences financières de cette protection pour les employeurs, ce qui dénote une méconnaissance profonde des conséquences négatives que cela peut avoir sur la création d'emplois et l'élévation du niveau de vie de tous les intéressés.

La recommandation proposée ne concourt pas, dans sa teneur actuelle, à faciliter la mise en œuvre de la convention. Les orientations qu'elle contient prétendent plutôt porter les dispositions de cette dernière à des niveaux irréalistes. Or le but de la recommandation ne devrait pas être de tirer ainsi vers le haut les dispositions de la convention mais de faire des suggestions concordant avec celles-ci.

FIDJI

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante en vue de la 88^e session de la Conférence.

FINLANDE

L'objectif devrait être d'adopter une convention qui puisse être ratifiée par le plus grand nombre possible d'Etats Membres. Si la convention révisée est ratifiée par aussi peu de Membres que l'instrument actuel, le poids des conventions en général pourrait s'en trouver diminué.

Commission des employeurs des collectivités locales (KT). La convention n° 103 pêche par un excès de détail et un manque de souplesse. Le but de la nouvelle convention comme de la nouvelle recommandation doit être la protection de la santé de la travailleuse et de son enfant et sa sécurité en matière d'emploi, sans que des obligations déraisonnables ne pèsent sur l'employeur. Si les coûts du congé maternité ne devaient être supportés que par ce dernier, la situation des femmes sur le marché du travail en subirait de graves répercussions.

Confédération syndicale des professions universitaires de Finlande (AKAVA), Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) et Confédération finlandaise des employés (STTK). La révision de la convention doit tendre à une amélioration réaliste de la protection de la mère et de l'enfant. On ne saurait invoquer la recherche d'un instrument «ratifiable» comme excuse pour faire accepter l'édulcoration de ses points forts.

FRANCE

L'objectif n'est pas seulement d'élaborer des instruments sur la protection de la maternité au travail mais aussi de créer les conditions dans lesquelles ces nouveaux instruments, conçus pour apporter de réelles améliorations de la situation des travailleuses enceintes ou ayant accouché, seront ratifiés par le plus grand nombre possible de pays. Le gouvernement ne souhaite donc pas une extension du champ couvert

par la convention au congé parental ni au droit du père. Les modalités d'organisation de la convention proposée devront, de toute façon, être précisées dans la recommandation.

La mission des délégués devrait être nettement circonscrite à la protection de la maternité au travail, à l'exclusion de questions qui pourraient justifier en elles-mêmes un débat distinct, comme le congé parental ou même les droits paternels. En outre, la convention devrait fixer des normes présentant un caractère assez général pour que les Membres disposent d'une marge d'adaptation par rapport à leur situation nationale propre. Si ces deux préoccupations n'étaient pas suffisamment prises en considération, il y aurait de bonnes raisons de craindre que la nouvelle convention ne devienne elle aussi qu'un texte de référence, dont l'application serait limitée à quelques pays.

Mouvement des entreprises de France (MEDEF). La convention et la recommandation proposées ne devraient pas aller au-delà de dispositions prévoyant un niveau minimum de protection des femmes enceintes, qui viennent d'accoucher ou qui allaitent. Il faut se garder d'aligner la convention sur le niveau de protection optimal assuré par une législation nationale prise comme référence.

S'il existe un certain consensus en faveur d'un niveau minimal de protection de la maternité, il n'en reste pas moins que les différences d'approches religieuses, politiques, sociales et économiques déterminent aussi l'existence, dans les différents Etats Membres, d'une grande diversité de conceptions du congé familial. Par conséquent, la volonté de parvenir à des instruments qui puissent être ratifiés par le plus grand nombre de pays possible devrait conduire à se centrer sur le mandat donné à la commission, à savoir «la protection de la maternité au travail».

On a l'impression que le texte proposé et discuté en juin 1999 reste très figé par rapport aux dispositions de la convention n° 103, notamment sous la pression des représentants des travailleurs, qui voient dans ce texte une «base d'avantages acquis». De ce fait, le nouvel instrument risque de se heurter aux mêmes difficultés que la convention n° 103 et de n'être pas ratifié, lui non plus, par la majorité des Membres.

Les discussions de la commission concernant la portée juridique de la recommandation ne sauraient dissimuler le fait qu'un Membre ratifiant la convention s'engage à faire en sorte de parvenir aux objectifs définis dans la recommandation. Les deux instruments sont liés. La recommandation ne devrait donc pas fixer des objectifs impossibles à atteindre pour la plupart des pays.

Confédération française démocratique du travail (CFDT). Des dispositions trop contraignantes, qui auraient pour effet d'exclure du marché du travail les femmes en âge de procréer, ne sont pas souhaitables. Ce qu'il faut, c'est une convention qui soit ratifiée par le plus grand nombre de pays possible pour parvenir à un véritable progrès social. Il serait opportun que les discussions s'orientent désormais vers l'adoption par la Conférence d'une nouvelle convention sur les droits touchant à la grossesse, la naissance et la petite enfance. Le texte proposé, qui a notamment la faveur des pays d'Europe, risque de rebuter des Etats Membres qui sont néanmoins désireux de promouvoir les droits liés à la protection de la maternité.

Si l'on veut bien considérer que l'objectif est de parvenir à une convention révisée qui soit ratifiée par un plus grand nombre de pays, la CFDT retient comme essentiels trois éléments: assurer la protection de la mère et de l'enfant en matière de santé; assurer un revenu décent pour la mère et l'enfant et assurer une protection contre le licenciement.

GHANA

Association des employeurs du Ghana (GEA). L'association préconise une convention nouvelle qui soit flexible. La rigidité n'a pour effet que de battre en brèche toute volonté affirmée d'évolution vers l'égalité des femmes sur le plan des droits et des chances, surtout dans les pays en développement. Certaines des responsabilités que les employeurs devraient assumer pourraient avoir pour effet d'empêcher les femmes d'accéder à l'emploi.

GRENADE

Le gouvernement est satisfait du texte proposé pour discussion par la Conférence et ne propose donc aucun amendement.

GUATEMALA

Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières (CACIF). Les textes reflètent avec assez de précision le débat qui a eu lieu en première discussion; ils constituent donc une base solide pour la deuxième discussion. Des améliorations pourraient néanmoins être apportées en ce qui concerne le financement des prestations et la question des enfants adoptifs.

HONGRIE

A sa réunion du 2 décembre 1999, le Conseil national pour l'OIT, organisme tripartite, s'est prononcé unanimement en faveur des textes tels qu'ils sont.

INDE

Le gouvernement préférerait que la convention proposée soit souple, de manière à faciliter sa mise en œuvre progressive dans les différents secteurs de l'économie. Cependant, même si cette suggestion n'était pas prise en considération, pour marquer son attachement à cette cause il appuierait quand même l'adoption d'une convention complétée par une recommandation, mais il ne pourrait garantir alors qu'il serait en mesure de ratifier la convention dans un proche avenir. Dans leur ensemble, les textes de la convention et de la recommandation proposées lui paraissent acceptables.

INDONÉSIE

Le gouvernement est en accord avec le point de vue qui ressort du rapport; les problèmes y sont d'ailleurs abordés selon les mêmes perspectives que dans la législation nationale.

IRAQ

La convention et la recommandation proposées semblent offrir une base de discussion valable pour la 88^e session de la Conférence.

ISLANDE

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante en vue de la Conférence.

ITALIE

Confédération générale italienne du travail (CGIL), Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et Union italienne du travail (UIL). Il est dépassé de considérer la maternité, où que ce soit dans le monde, comme un poids pour la société ou un élément grevant les coûts de production des entreprises. Il est par principe indispensable de garantir à un nombre toujours plus grand de femmes le droit à la protection de la maternité, à des soins et au respect. L'instrument qui sera adopté devrait garantir des normes minimales universelles, sans pour autant porter atteinte aux particularismes culturels et religieux ni aux intérêts économiques de tel ou tel pays, ni prétendre non plus lui imposer des idées qui lui sont étrangères.

Du fait qu'il est question de droits imprescriptibles – sauvegarde de la santé de la mère et de l'enfant et protection du droit des femmes au travail –, une révision de la convention dans un sens négatif se heurterait à une forte opposition de la part des pays qui, tels que l'Italie, appliquent déjà la convention n° 103.

Du fait que de plus en plus de femmes sont associées aux opérations de production, c'est la maternité elle-même qui est en cause. La perception par trop économiste de notre société aboutit à un point de vue qui va à l'encontre même de son principe de régénération par la reproduction humaine. Les pays conçoivent leurs intérêts économiques en termes de pertes et de profits et tant qu'ils percevront la maternité comme un fardeau, celle-ci continuera d'être en butte à toutes sortes d'offensives.

Le texte dont la 88^e session sera saisie doit être non pas une version édulcorée de la convention n° 103 mais un instrument qui, en fixant des normes de protection minimales, garantisse la sécurité de la mère avant, pendant et après la grossesse, de même que la sécurité de l'enfant.

JAPON

Il importe que la convention permette une ratification par un nombre de pays aussi grand que possible pour instaurer la protection nécessaire de la maternité. Les nouveaux instruments doivent être souples et réalistes, de manière à être compatibles avec les diverses législations des Etats Membres. Des dispositions excessivement détaillées et réduisant les probabilités de ratification sont à éviter. En outre, la convention ne devrait inclure que les dispositions nécessitées par les objectifs essentiels de protection de la maternité.

Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO). Il est nécessaire de réviser la convention n° 103 et la recommandation n° 95 pour tenir compte de l'évolution que le monde a connue, avec l'élévation du niveau de vie, la progression considérable de la participation des femmes à la vie active et les progrès de l'égalité entre hommes et femmes. Dans la convention révisée, il importe de préserver la garantie légale du congé obligatoire d'un minimum de six semaines, renforcer la protection de la maternité au niveau du lieu de travail, faire disparaître la discrimination fondée sur la maternité, garantir le droit aux pauses d'allaitement et assurer la protection du revenu des femmes en congé maternité.

JORDANIE

Fédération des chambres de commerce jordaniennes (FJCC). Les textes proposés constituent une base acceptable d'examen et de discussion en vue de la 88^e session de la Conférence.

Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU). Les textes proposés ne nécessitent pas d'amendement.

KOWEÏT

Le gouvernement appuie la révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95, justifiée incontestablement par l'évolution économique et sociale qui s'est produite dans le monde et l'évolution de la législation et de la pratique des Etats Membres. Il considère notamment que la protection de la maternité relève conjointement de la responsabilité des gouvernements et des employeurs. La convention proposée constitue à ses yeux une base de discussion acceptable pour la Conférence.

Mais, avec l'application de la convention, l'extension de la protection par un congé de maternité plus long et par une politique de l'adoption et du congé spécial permettant aux parents de s'occuper d'enfants adoptés fera que les employeurs hésiteront à engager des femmes, en raison du surcroît de charges financières et de fonctionnement que cela fera peser sur eux. Un équilibre doit donc être recherché entre, d'une part, les intérêts des femmes qui travaillent, avec la nécessité d'instaurer une protection adéquate pour la grossesse, l'accouchement et la maternité et, de l'autre, les intérêts de l'employeur.

La nouvelle convention doit se limiter à des principes généraux et être couchée dans des termes assez souples pour pouvoir s'adapter aux conditions de chaque pays et au niveau de développement de chaque région du monde.

A travers la convention proposée, on veut accorder aux femmes qui travaillent de plus grands privilèges sans tenir compte avec justesse des conséquences. Or une telle orientation encouragera les femmes qui ne désirent pas travailler ou que leur situation économique et sociale ne prédispose pas à le faire à prendre quand même un emploi dans la mesure où elles pourront ainsi bénéficier sans efforts de tous les avantages qui en découlent.

Certains articles tels que les articles 3, 5 et 9 sont quelque peu excessifs. La convention proposée comble néanmoins certaines lacunes de la convention n° 103.

LETTONIE

Les dispositions de la convention proposée sont déjà incorporées dans la législation en vigueur en République de Lettonie.

LITUANIE

Après consultation des institutions concernées, le gouvernement appuie les textes de la convention et de la recommandation proposées et ne formule aucun commentaire.

MALAISIE

Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC). L'instrument de protection de la maternité proposé paraît valable; il pourrait constituer à l'avenir un point de référence pour toutes

les initiatives concernant l'aide et la protection des travailleuses en Malaisie. Plusieurs difficultés seraient néanmoins à examiner compte tenu des particularités de la situation de ce pays, caractérisées notamment par une extension de la sous-traitance, du travail à temps partiel et du travail à domicile. Il arrive que la protection de la maternité fasse encore défaut dans certaines entreprises malaises ou que les dispositions en vigueur n'y soient pas respectées. Cette situation tient sans doute à une certaine ignorance ou indifférence de la part des employeurs pour ce qui touche à la santé et au bien-être des travailleuses.

Les prestations de maternité semblent de plus en plus liées à la politique nationale en matière de population, ce qui expliquerait les disparités sur ce plan entre pays ayant des politiques différentes dans ce domaine. Il arrive qu'au quatrième ou cinquième enfant les femmes ne puissent plus prétendre à des prestations de maternité et doivent ainsi supporter les inconvénients de la politique nationale en matière de population.

MAROC

Le gouvernement considère que les textes proposés constituent dans l'ensemble une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence. Il serait toutefois souhaitable que les dispositions des instruments envisagés soient suffisamment souples pour recueillir un appui assez large de la part des Etats Membres.

Union marocaine du travail (UMT). Le Maroc doit soutenir une protection forte de sa masse travailleuse, base de son économie et de sa richesse.

Quand les Membres commencent à préconiser la souplesse dans les conventions, avec toutes les incertitudes que cela fait peser sur leur application, on peut se demander ce qu'il adviendra des autres conventions, comme la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999: dans ce domaine, lui aussi, faudra-t-il accepter des compromis? La conduite à tenir paraît quand même de renforcer le bras exécutif de l'OIT plutôt que d'affaiblir les conventions.

S'il est apparu nécessaire de mettre à jour la convention n° 103 pour tenir compte de l'évolution économique et sociale que le monde a connue, cela ne signifie pas qu'il faille faire des concessions ou remettre en cause ce qui a été acquis ou doit l'être. On ne doit pas rechercher le plus grand nombre de ratifications aux dépens du salariat, notamment des travailleuses et de leurs droits.

La maternité ne concerne pas seulement les femmes et leurs droits, ni un événement très circonscrit dans le temps et l'espace, mais la société et même l'humanité dans son ensemble. Les enfants nés ou à naître de femmes qui devraient bénéficier aujourd'hui de conditions favorables sont les hommes et les femmes de demain, ils incarnent notre avenir.

MAURICE

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

Fédération des syndicats des corps constitués (FSCC). La fédération est d'accord avec le texte de la recommandation proposée.

NORVÈGE

La convention n° 103 n'a été ratifiée à l'heure actuelle que par un petit nombre de pays. Il serait capital, si l'on veut que les femmes puissent bénéficier de ces droits dans

le monde entier, que le nouvel instrument soit centré sur les droits fondamentaux plutôt que d'énoncer de manière détaillée des dispositions qui relèvent de la réglementation et de la pratique propres à chaque pays.

Confédération norvégienne du commerce et de l'industrie (NHO). Le principal objectif de la révision de la convention n° 103 et de la recommandation n° 95 devrait être de parvenir à une convention souple énonçant ce qui se conçoit comme un minimum justifiable de droits en matière de protection de la maternité et fixant des orientations quant à ce que cette protection doit recouvrir. Cet instrument ne devrait donc pas énoncer avec trop de rigidité et de détails des règles qu'il ne serait pas possible d'adapter à la situation propre à chaque Etat Membre, à sa législation et à sa pratique en la matière. Très peu d'Etats Membres ont ratifié la convention n° 103. C'est à travers un instrument révisé énonçant des droits minimums que l'on parviendra à une meilleure protection de la maternité pour un nombre de femmes aussi élevé que possible.

L'objectif – élaborer une convention qui puisse être ratifiée par une majorité d'Etats Membres – ne pourra être atteint que si l'on parvient à un équilibre raisonnable entre, d'une part, la protection de la santé de la femme et de l'enfant et de leur sécurité matérielle et, pour la mère, de la sécurité de l'emploi pendant la grossesse et lors de l'accouchement et, d'autre part, le surcroît de charges économiques et administratives que la convention fera peser sur les employeurs. Il y a lieu de craindre qu'une convention par trop rigide et extensive, dépourvue du juste équilibre que l'on vient d'évoquer, aurait une incidence néfaste sur les possibilités d'emploi des femmes jeunes dans les pays où la convention viendrait à être ratifiée.

La convention et la recommandation proposées ne sont pas fondamentalement différentes de la convention en vigueur pour ce qui est du degré de précision des dispositions et de leur absence de flexibilité. Dans certains domaines, une extension considérable des droits est envisagée (c'est notamment le cas à l'article 9). Il n'y a pas lieu de croire que la convention proposée aurait des chances de recueillir un nombre de ratifications plus élevé que la convention n° 103.

NOUVELLE-ZÉLANDE

Fédération des employeurs de Nouvelle-Zélande (NZEF). La convention révisée devrait contenir aussi peu d'éléments normatifs que possible, de manière à être conciliable avec des situations économiques et sociales aussi diverses que peuvent l'être celles des Etats Membres. Le plus important est que la convention énonce des principes et non des prescriptions, et qu'elle laisse aux Etats Membres toute latitude pour la mettre en œuvre de la manière qu'ils jugent la mieux adaptée à leur situation propre. Un équilibre est à rechercher entre, d'une part, la garantie de la sécurité, de la santé et de l'emploi de la femme en cas de grossesse, avec une période minimale de congé après la naissance (dans le cas où la femme souhaite prendre un congé) et, d'autre part, le souci de prémunir l'employeur contre un surcroît de ses charges financières et de fonctionnement. La convention en vigueur n'a été ratifiée que par une minorité de pays. Le nouvel instrument ne devrait pas tomber dans les mêmes travers en se révélant lui aussi trop normatif. Appliqué sous sa forme actuelle, il n'aurait pas d'autre effet que de réduire les possibilités d'emploi pour les femmes en âge de procréer, ce qui n'est pas le but recherché.

S'il est vrai que la législation néo-zélandaise en la matière inclut le congé parental et même l'adoption, la convention, quant à elle, ne devrait pas aller au-delà de la

protection contre la discrimination à l'égard des femmes enceintes ou des femmes en âge de procréer. Pour parer à toute confusion et encourager la ratification, elle ne devrait aborder que la grossesse et le congé de maternité. Son champ ne devrait pas aller au-delà de ces préoccupations. Autrement, il est douteux qu'un nombre ne serait-ce que raisonnable de pays la ratifie, et il est certain que ce ne sera jamais une majorité.

Lorsqu'une législation nationale comporte des dispositions plus favorables que ce que ne prévoit la convention, cette dernière devrait être réputée appliquée, même si l'on constate à certains égards des divergences par rapport à certaines de ses dispositions.

Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU). Le conseil est en faveur de la protection des droits des travailleurs au congé maternité et au congé parental par une convention révisée. Le texte que le Bureau est parvenu à mettre au point et proposer comme base de travail est un aboutissement extrêmement positif.

PAKISTAN

Les textes proposés ne sont pas adaptés aux conditions économiques que connaissent les pays en développement comme le Pakistan.

Fédération des employeurs du Pakistan (EFP). Les instruments proposés n'ont pas de commune mesure avec les conditions que connaissent concrètement les pays en développement comme le Pakistan. Compte tenu de la précarité de leur économie, du chômage endémique et de l'explosion de la démographie, et du fait qu'il n'existe pas de système de sécurité sociale viable étendu à l'ensemble du pays, l'adoption d'une convention de ce type risquerait d'être contre-productive car elle défavoriserait l'emploi des femmes en faisant apparaître celles-ci comme une catégorie de main-d'œuvre trop onéreuse et embarrassante.

Fédération nationale des syndicats du Pakistan (PNFTU). La convention et la recommandation proposées semblent très satisfaisantes.

PAYS-BAS

Le gouvernement juge capital qu'une convention révisée sur la protection de la maternité soit mise au point de façon définitive lors de la prochaine session de la Conférence. Compte tenu, toutefois, des divergences fondamentales qu'accusent les positions respectives des employeurs, des travailleurs et de plusieurs groupes d'Etats, il existe un risque réel de ne pas y parvenir, faute de consensus, ce qui serait hautement regrettable.

Le gouvernement demande donc au Bureau d'examiner quel serait le meilleur moyen de parvenir à un accord sur une nouvelle convention et de formuler des propositions dans ce sens. Parallèlement, il faudrait qu'à la Conférence les délégués se prononcent clairement dès le départ sur le destin qu'ils envisagent pour la convention n° 103. La question des dispositions finales devrait donc être abordée dès le début. Il sera en effet plus facile de parvenir à un accord sur le contenu de la nouvelle convention s'il est convenu dès le départ que la convention n° 103 doit elle-même rester ouverte à la ratification. Il se révélera alors moins nécessaire d'instaurer le même niveau de protection avec la nouvelle convention. Le deuxième moyen qui pourrait faciliter un accord sur le texte de la convention révisée serait de laisser aux Etats la possibilité de ne la ratifier qu'en partie (un minimum de six articles, par exemple, incluant obligatoirement les obligations les plus importantes) ou d'en limiter le champ d'application.

Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas (VNO-NCW). Le principal objectif de la révision de la convention n° 103 est à la fois d'instaurer une norme minimale de protection de la maternité et de rendre cet instrument ratifiable par plus de pays. Pour cela, il faut un instrument qui accorde aux Membres plus de flexibilité quant à l'application des normes minimales. Le résultat des discussions de juin 1999, quant à lui, ne conduit pas à un pronostic optimiste de la révision: il faudrait en effet beaucoup plus de flexibilité si l'on veut parvenir à un instrument pouvant être ratifié par la majorité des Membres.

La protection de la maternité ne doit pas avoir pour résultat de compromettre inutilement les chances des femmes en matière d'emploi. Cet argument, lui aussi, plaide en faveur d'une plus grande latitude des Membres quant à l'application du futur instrument.

Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV). L'éventualité d'une convention en deux parties, ouverte à une ratification partielle, risque d'avoir pour effet de centrer les discussions prévues en 2000 sur la question des articles qui constitueront le noyau du nouvel instrument et de ceux qui en constitueront la deuxième partie, facultative celle-là. Il serait peu avisé d'opter pour une solution qui aboutirait finalement à quatre instruments de l'OIT sur la protection de la maternité (la convention n° 3, la convention n° 103, la partie I de la nouvelle convention, et la partie II de ce même instrument). Les commentaires finals du gouvernement néerlandais sur l'idée d'une partie facultative de la convention à propos du congé parental justifient ces soupçons.

PHILIPPINES

La variante neutre qui a été suggérée pour le titre et qui, sans se référer au sexe des intéressés, parle des «droits concernant la grossesse, l'accouchement et la petite enfance», serait à étudier sérieusement, si l'on veut bien considérer qu'elle embrasse mieux la portée des révisions.

PORTUGAL

Les textes proposés sont conformes aux conclusions adoptées par la Conférence à l'issue de la première discussion et constituent une base suffisante pour une deuxième discussion.

Si l'on procède aujourd'hui à une révision des instruments existants, c'est en vue d'en faciliter ultérieurement la ratification et d'étendre ainsi au maximum la protection qu'ils offrent.

Sur la base de ces considérations, le gouvernement est convenu que la convention révisée ne devrait concerner que la mère. Certains droits du père pourraient être abordés dans le cadre du congé parental soit dans la recommandation, soit dans la partie II de la convention, dont la ratification serait facultative. Ces droits, convient-il de rappeler, sont déjà établis par la convention n° 156.

Confédération de l'industrie portugaise (CIP). De nombreux Membres n'ont pas ratifié la convention n° 103. La question du contenu des normes et dispositions à adopter devrait donc être abordée avec beaucoup de flexibilité et de réalisme. Les textes proposés sont trop rigides, normatifs et restrictifs pour que la CIP puisse y souscrire.

Pour ces raisons, la convention et la recommandation proposées ne constituent pas une bonne base de discussion pour la 88^e session de la Conférence.

ROUMANIE

Les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

ROYAUME-UNI

Le gouvernement a examiné les textes proposés en partant du principe que toute norme nouvelle en la matière doit ménager un juste équilibre, c'est-à-dire fixer des normes minimales assurant une protection réelle de la santé et de la sécurité de la femme et de son enfant sans pour autant faire peser une charge inutile sur l'employeur. Les normes nouvelles doivent être bien ciblées et compléter les instruments apparentés. La convention et la recommandation proposées offrent, d'une manière générale, une base de discussion appropriée en vue de la 88^e session de la Conférence.

Confédération de l'industrie britannique (CBI). La confédération est favorable à une mise à jour exhaustive de cette convention. La santé et la sécurité de la femme enceinte sont une question extrêmement importante. Pour l'OIT, les circonstances offrent une réelle opportunité de mettre en place un cadre propice à une amélioration appréciable des normes minimales à l'échelle mondiale. La CBI juge cependant très décevant le texte tel qu'il est proposé. Elle trouverait profondément regrettable qu'un débat mal ciblé et trop ambitieux sur le détail aboutisse à l'adoption d'un instrument qui, pour être nouveau, n'en serait pas moins inefficace.

Pour atteindre leur but, les conventions de l'OIT doivent être étroitement axées sur les normes fondamentales du travail tout en laissant aux Etats une certaine latitude quant à leur mise en œuvre. Elles doivent en outre être largement ratifiées. Or la convention n° 103 ne satisfait ni à l'une ni à l'autre de ces conditions.

La révision proposée de la convention n° 103 réduit plutôt qu'elle ne renforce les probabilités d'une large ratification. Dans beaucoup de pays, le débat a fini par s'éloigner de la question de la protection de la femme enceinte pour aborder des questions telles que les pratiques de travail plus compatibles avec la vie de famille et l'équilibre entre travail et vie privée. Or s'il s'agit là de préoccupations légitimes de politique nationale, elles n'en sont pas moins très éloignées de l'objet essentiel de la convention et, en conséquence, de ses incidences probables. Les tentatives d'inclure certaines de ces questions dans le débat ont quelque peu gêné l'examen de cette convention.

La convention proposée ne sera largement ratifiée que si elle est moins normative et plus réaliste. Pour l'instant, elle prétend aborder les questions de meilleures pratiques et contenir des précisions qui n'ont pas leur place dans un instrument portant sur des normes minimales et qui devraient plutôt faire l'objet d'une recommandation.

Cependant, il faut que la convention proposée donne plus de précisions sur la responsabilité du paiement des prestations de maternité. Les perspectives d'emploi des femmes en âge de procréer se trouveraient largement compromises si aucune disposition ne stipulait que l'employeur n'a pas à supporter individuellement le coût direct de toute prestation de maternité en espèces à moins d'avoir expressément convenu de le faire au préalable. La convention proposée devrait être modifiée dans ce sens.

Il est douteux que les révisions de la convention n° 103 envisagées pour l'instant puissent rendre cet instrument largement ratifiable. D'ailleurs, les deux instruments proposés ont besoin d'être profondément modifiés si l'on veut en faire des instruments susceptibles d'entraîner une amélioration des normes minimales de protection de la maternité.

SINGAPOUR

Le gouvernement reconnaît d'autant plus l'importance du rôle des femmes dans l'économie que la base démographique restreinte de Singapour a donné lieu à une pénurie de main-d'œuvre. Comme les responsabilités qui s'attachent aux soins des enfants sont l'une des principales raisons qui dissuadent les femmes d'entrer dans la vie active, un argument déterminant pour inciter les femmes à y reprendre leur place en veillant à ce qu'elles ne soient pas désavantagées par rapport à leurs homologues masculins du fait de leurs responsabilités familiales consisterait à mettre en place une protection de la maternité et un soutien adéquats des soins des enfants.

Le gouvernement souscrit certes au principe et à l'objectif de la convention et de la recommandation proposées – garantir la protection de la maternité et d'autres prestations. Il est néanmoins d'avis que les Etats Membres devraient disposer d'une certaine latitude pour déterminer dans leur législation la durée appropriée du congé maternité payé, ainsi que le système le plus indiqué pour l'octroi des prestations (sécurité sociale obligatoire; autre système).

SLOVAQUIE

La convention et la recommandation proposées constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

SLOVÉNIE

Le gouvernement n'a aucun amendement ni aucun commentaire à formuler; il considère que les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence. Les normes fixées par la législation nationale sont égales, voire supérieures à celles que prévoient les textes proposés et seront encore améliorées par la nouvelle législation actuellement en préparation. Le gouvernement marquera sa participation en s'efforçant de faire adopter lors de la Conférence les normes les plus élevées sur lesquelles un consensus puisse se dégager.

SRI LANKA

La convention et la recommandation proposées constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

SUÈDE

Les textes proposés ont un lien étroit avec les conclusions adoptées par la Conférence à sa 87^e session et constituent de ce fait une base de discussion satisfaisante.

Compte tenu de l'intérêt manifesté dans plusieurs camps au cours de la première discussion à propos d'une deuxième partie, facultative, de la convention, qui renfermerait des dispositions sur le congé parental, le gouvernement juge à nouveau opportun d'expliquer et défendre sa position. On constate, de par le monde, une nette tendance à la croissance de l'emploi féminin, emploi qui doit continuer d'être assumé pendant les premières années de la maternité. Aujourd'hui, de nombreuses familles dépendent des revenus des deux conjoints pour leur subsistance. La famille a besoin d'être soutenue si

l'on veut qu'activité économique et vie familiale soient conciliables. Ce soutien doit être conçu de manière à permettre d'avoir des enfants tout en menant une vie économiquement active.

La seconde partie, facultative, de la convention, devrait mener de la prestation purement et simplement liée à la maternité à la prestation parentale. Il en résulterait une convention moderne, tournée vers l'avenir et représentative de l'évolution actuelle.

La principale raison d'être de la prestation parentale est la recherche du meilleur intérêt de l'enfant. Les préoccupations ressortissant à l'égalité entre hommes et femmes en sont la deuxième. Permettre que l'un ou l'autre parent prenne un congé lorsque l'enfant est en bas âge serait reconnaître que le père lui aussi a le devoir de participer à l'éducation et aux soins des enfants.

Contrairement à certaines affirmations entendues lors de la première discussion, la convention n° 156 ne comporte aucune disposition sur le congé parental, si bien qu'un article réglant cette question dans la nouvelle convention ne ferait aucunement double emploi avec les dispositions d'une autre convention. Des dispositions réglementaires sur le congé parental existent d'ailleurs dans non moins de 36 pays.

Sur le plan de sa structure, la convention consisterait en un dispositif en deux parties, que les pays ratifieraient en fonction de leurs possibilités et de leur développement. La deuxième partie, facultative, contiendrait un article dont le contenu correspondrait au paragraphe 10 de la recommandation proposée. Le gouvernement tient à souligner que cette deuxième partie de la convention, relative au congé parental, ne pourrait constituer pour aucun Etat Membre un obstacle à la ratification. Il suggère de faire de l'article 11 l'article 13 et d'ajouter deux nouveaux articles 11 et 12, qui auraient la teneur suivante:

Nouvel article 11

1. La mère employée ou le père employé de l'enfant a droit à un congé parental au cours d'une certaine période consécutive à l'expiration du congé de maternité.
2. La période au cours de laquelle le congé parental peut être accordé, la durée du congé et les autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, de même que l'utilisation et le partage du congé entre les parents, seront déterminés par la législation ou la réglementation nationale sous quelque forme compatible avec la pratique nationale que ce soit.

Nouvel article 12

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration jointe à sa ratification, exclure l'article 11 de son acceptation de cet instrument.
2. Tout Membre qui a fait cette déclaration peut, à tout moment, l'annuler par une déclaration ultérieure.

Confédération suédoise des employeurs (SAF). Un instrument moins exhaustif mais ratifié par la majorité des Etats Membres est préférable à un instrument si détaillé que de nombreux pays éprouveront à nouveau des difficultés à le ratifier. Le but de la révision doit être de parvenir à une convention se caractérisant par la flexibilité et qui soit affranchie des stipulations détaillées régissant actuellement sa mise en œuvre. Si la convention ne présente aucun problème pour la Suède, il y a lieu de craindre que de nouvelles rédactions n'aboutissent à un degré excessif de précision et ainsi à une convention de plus qui ne pourra être ratifiée que par un nombre limité de pays.

De très grands efforts seront nécessaires de la part de chacun des trois partenaires pour parvenir en deuxième discussion à un document que la majorité des Etats Membres seront en mesure de ratifier. Dans un tel contexte, il serait vain de tenter encore une fois d'introduire une deuxième partie alors que cette démarche s'est déjà heurtée à un échec en première discussion. La confédération ne partage donc pas l'avis du gouvernement quant à l'opportunité d'essayer à nouveau d'inclure dans la convention une partie sur le congé parental.

SUISSE

La loi fédérale sur l'assurance maternité adoptée par le Parlement en 1998 a été refusée par le peuple lors de la votation de 1999. La Suisse se retrouve de ce fait dans la même situation qu'avant l'adoption de la loi, à savoir qu'elle ne connaît pas de véritable congé maternité payé, ce qui l'a empêchée jusqu'à présent de ratifier la convention n° 103.

Après le vote négatif, plusieurs interventions parlementaires ont été faites aux Chambres fédérales pour pallier le rejet populaire de l'assurance maternité. Le Conseil fédéral étudie actuellement les différentes solutions qui permettraient de résoudre le problème de l'assurance maternité et entend soumettre au Parlement une proposition de solution sur ce point. Il n'en reste pas moins que, pour l'heure, la Suisse n'est en mesure de ratifier aucun instrument international sur la protection de la maternité.

Union patronale suisse (UPS). Il n'est pas raisonnable d'élaborer en la matière un instrument rigide énonçant des normes de protection trop ambitieuses. Un tel instrument aura encore moins de chances d'être ratifié que la convention n° 103. Le but de la révision de cette convention était précisément de mettre au point un instrument souple, susceptible d'être ratifié par un nombre de pays aussi élevé que possible.

L'UPS n'est pas favorable à un instrument international dans ce domaine, surtout si cet instrument vise l'extension des prestations. La protection de la maternité et, en particulier, la question du congé maternité rémunéré, doit être réglée par voie de convention collective. Des solutions mises au point directement par les partenaires sociaux sont nettement préférables à toute prescription légale. La protection ne doit pas être imposée par le gouvernement de manière uniforme; le gouvernement devrait se limiter à combler les lacunes éventuelles. S'il faut qu'un instrument soit adopté, il vaudrait mieux que ce soit une recommandation. La convention proposée est trop détaillée et manque de flexibilité. Ce texte devrait au contraire poser des principes généraux que les Etats Membres pourraient ensuite adapter en fonction de leurs caractéristiques économiques et sociales. Les dispositions de la convention auraient plutôt leur place dans la recommandation, ce qui pourrait se révéler plus efficace dans la pratique.

Le catalogue des prescriptions de protection présenté dans la recommandation proposée est totalement irréaliste au niveau international.

L'objectif de la révision de la convention n° 103 n'est pas atteint. Les instruments proposés ne recueilleront pas, dans leur forme actuelle, un large degré d'acceptation au niveau international. Seule une convention très allégée, se limitant à des principes généraux, aurait des chances d'être largement ratifiée.

Union syndicale suisse (USS). Bien que l'assurance maternité ait été rejetée en juin 1999 par une majorité de la population suisse, la délégation suisse n'en devrait pas moins soutenir activement la protection de la maternité lors de la prochaine discussion, à la 88^e session de la Conférence. La nouvelle Constitution fédérale énonce l'obliga-

tion de mettre en place un système d'assurance maternité. Il existe aussi un certain nombre d'initiatives parlementaires engagées actuellement dans ce domaine, si bien que les questions de protection de la maternité en général, et d'assurance maternité en particulier, resteront à l'ordre du jour dans l'avenir proche. Pour cette raison, la Suisse doit œuvrer en faveur d'une convention progressiste et contribuer à ce que le processus de révision aboutisse à une meilleure convention.

Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE). La protection de la femme enceinte et de la mère de famille qui travaille est une composante capitale de la protection des salariés en général. Il existe encore des pays – dont la Suisse – dans lesquels il est impossible de mettre en place des moyens adéquats permettant de satisfaire à cette obligation très importante de l'Etat et de la société. C'est donc une mission capitale pour l'OIT d'élaborer une convention internationale qui instaurera une norme minimale de protection tout en laissant aux Etats une certaine latitude quant aux détails.

SURINAME

Le gouvernement n'a pas d'amendements ni de commentaires à formuler. Les textes constituent une base de discussion satisfaisante pour la Conférence.

RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE

Les dispositions de la convention et de la recommandation proposées sont progressistes en ce qu'elles élargissent la protection légale accordée à la femme qui travaille. La convention proposée pourra être ratifiée une fois que la législation nationale en la matière aura été modifiée.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le gouvernement est favorable à l'adoption des instruments proposés, estimant qu'ils sont de nature à assurer une protection satisfaisante des femmes employées. Il considère cependant que la convention ne devrait imposer aux Etats Membres que des obligations n'excédant pas ce qui relève pour eux du domaine du possible.

THAÏLANDE

Le gouvernement approuve les textes proposés.

Confédération des employeurs de Thaïlande (ECOT). La confédération est, pour l'essentiel, d'accord avec le contenu des instruments proposés.

Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie thaïs (ECONTHAI). Presque toutes les dispositions de la convention proposée trouvent déjà leur expression dans la législation nationale en vigueur. Lorsqu'il n'existe pas de disposition claire, la question est déterminée par l'autorité compétente ou par la législation ou la pratique nationale. ECONTHAI est favorable à la convention proposée.

TOGO

Le gouvernement n'a aucune observation particulière à faire valoir, tant sur la forme que sur le fond de la convention et de la recommandation proposées.

TURQUIE

Le gouvernement est favorable à la révision de la convention et de la recommandation, compte tenu du fait que les femmes participent de plus en plus à la vie active. Il n'a aucun amendement à suggérer et confirme que les textes proposés constituent une base de discussion satisfaisante pour la 88^e session de la Conférence.

Confédération des associations d'employeurs de Turquie (TİSK). La première discussion avait pour objectif de réviser dans le sens de la flexibilité la convention et la recommandation en vigueur, parce que les rigidités et contraintes inhérentes à leurs dispositions faisaient obstacle à leur ratification. Cette démarche était censée améliorer les chances des femmes en âge de procréer de trouver un emploi. Or, en l'état actuel des choses, les textes proposés contiennent des dispositions susceptibles de générer des rigidités et des contraintes nouvelles, qui seraient très défavorables sur ce plan.

URUGUAY

Assemblée intersyndicale des travailleurs – Congrès national des travailleurs (PIT-CNT). Le texte proposé n'améliore pas sensiblement la convention n° 103. Certains changements ont pour effet non seulement de réduire à néant des éléments positifs mais encore d'impliquer une détérioration immédiate ou à moyen terme des conditions réglementant la protection des mères de famille qui travaillent.

VENEZUELA

Le texte proposé ne soulève pas d'objection de la part du gouvernement, du fait qu'il tient compte des observations formulées en réponse au questionnaire contenu dans le rapport V (I) et en première discussion, lors de la 87^e session de la Conférence.

Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV). Il convient de reconnaître la valeur du travail accompli par la Conférence en juin 1999. La CTV espère que le Venezuela ratifiera la convention et donnera rapidement effet à ses dispositions par sa législation, afin que ses principes soient respectés, pour le bien de toutes les mères de famille vénézuéliennes qui travaillent et qui ont des enfants en bas âge appelant tous leurs soins et leur affection.

ZAMBIE

Le gouvernement est satisfait des instruments proposés à la discussion en vue de la 88^e session de la Conférence.

COMMENTAIRES DU BUREAU

Les observations générales font ressortir un certain nombre de questions d'importance capitale pour le champ d'application et le contenu des instruments proposés. Premièrement, et c'est peut-être le plus important, il y a manifestement un certain consensus quant à l'importance d'assurer une protection minimale de base de la maternité. En revanche, on observe des divergences de vues notables en ce qui concerne l'approche à adopter pour répondre au mieux aux besoins des femmes en matière de protection de la maternité. La meilleure manière d'assurer cette protection est, pour les

uns, que la convention recueille le maximum de ratifications et, pour les autres, qu'elle contienne le maximum de dispositions. Les premiers font valoir qu'une nouvelle convention doit se limiter à énoncer des principes universels fondamentaux, formulés en termes généraux, et laisser aux Etats Membres beaucoup de souplesse en ce qui concerne la manière dont ils assureront, sur la base de ces principes, les éléments fondamentaux de la protection de la maternité, étant entendu que les détails de la mise en œuvre pourraient être précisés dans la recommandation. A l'appui de leur point de vue, ils soulignent que les conventions n^{os} 3 et 103 ont été relativement peu ratifiées et en concluent qu'elles n'ont donc guère eu d'effet. Les seconds estiment qu'il ne faut pas diluer les textes par souci de recueillir le maximum de ratifications: ce souci ne doit pas être préjudiciable aux travailleuses et à leurs droits.

Certaines autres réponses, émanant notamment de gouvernements, cherchent à concilier ces deux extrêmes en préconisant l'adoption d'un texte qui, comme le gouvernement l'explique, éviterait les obstacles qui ont entravé la ratification des conventions actuelles tout en garantissant une protection substantielle susceptible d'être renforcée ultérieurement par chaque Etat Membre en fonction de l'évolution de sa situation socio-économique. Toutefois, la diversité des réponses montre qu'il ne sera pas simple de parvenir à un tel texte.

Les réponses qui sont favorables à l'adoption d'une convention empreinte de souplesse et facile à ratifier ne sont pas unanimes sur le point de savoir si le texte actuel offre une base satisfaisante pour atteindre cet objectif. Beaucoup indiquent que ce n'est pas une base appropriée mais quelques-unes appellent l'attention sur un ou deux points de détail uniquement et considèrent que, dans l'ensemble, les projets actuels sont satisfaisants. Les réponses qui sont favorables au renforcement des éléments constitutifs de la protection de la maternité indiquent généralement que le texte actuel est dans l'ensemble satisfaisant. Beaucoup de gouvernements se déclarent satisfaits des textes qu'ils considèrent comme une base appropriée de discussion sans préciser la nature de l'instrument qui aurait leur préférence.

Près de cinquante ans se sont écoulés depuis l'adoption des normes les plus récentes sur la protection de la maternité, et plus de quatre-vingt ans depuis l'adoption des premières normes. Beaucoup de réponses signalent que les textes doivent tenir compte de l'évolution du monde, notamment de l'élévation des niveaux de vie et de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Elles mettent aussi l'accent sur les disparités entre pays et font valoir que la nouvelle convention devrait être adaptée à tous les pays, quels que soient leur niveau de développement et leurs spécificités sociales et culturelles. Une réponse souligne que les prestations de maternité ne devraient pas être liées aux politiques démographiques nationales.

Les opinions sont partagées sur la question de savoir si les nouveaux instruments devraient viser uniquement la protection de la maternité ou traiter de façon plus large des droits et responsabilités des parents. Plusieurs réponses font état des changements intervenus dans la manière d'envisager les responsabilités familiales et des progrès de l'égalité entre hommes et femmes. Certaines font valoir que la nouvelle convention offre l'occasion de s'attaquer à la discrimination qui caractérise la répartition des rôles des parents vis-à-vis de leurs enfants et d'adopter une approche novatrice de la dynamique du travail et de la famille. Dans ce contexte, un petit nombre de réponses approuvent la proposition – qui n'a pas été retenue durant la première discussion – d'élaborer une convention qui comporterait deux parties, et dont la deuxième partie, facultative, contiendrait des dispositions relatives au congé parental. Elles soulignent,

à l'appui de cette proposition, que la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ne contient pas de dispositions concernant le congé parental⁵.

Beaucoup de réponses insistent au contraire pour que la convention se limite aux aspects «fondamentaux» de la protection de la maternité et ne traite pas de questions telles que le congé parental, le congé paternel, les pratiques visant à concilier vie familiale et travail, ou encore l'adoption.

Étonnamment peut-être, il subsiste certaines divergences au sujet de ce qui constitue les éléments fondamentaux de la protection de la maternité. Une réponse cite la non-discrimination, le congé et la protection du niveau de vie, tandis qu'une autre mentionne la protection de la santé de la mère et de l'enfant, la garantie d'un revenu raisonnable et la protection contre le licenciement. Beaucoup de réponses indiquent que la protection de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant devrait être un souci essentiel et donc traitée dans la convention. Un petit nombre de réponses jugent important d'accorder plus de temps aux mères pour allaiter leur bébé, mais d'autres considèrent que ce serait aller trop loin d'introduire dans la convention des dispositions concernant les pauses d'allaitement.

Beaucoup d'organisations d'employeurs ainsi que certains gouvernements soulignent qu'il faut trouver un juste équilibre entre les normes de protection de la maternité et le coût de cette protection, notamment pour les employeurs. Ils font valoir que des normes de protection trop élevées pourraient limiter les possibilités d'emploi des femmes en âge de procréer et, sur un plan plus général, nuire à la création d'emplois. Ils jugent aussi que certaines dispositions risquent d'être coûteuses et difficiles à appliquer, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Ils ajoutent que, si le coût des prestations de maternité incombait directement aux employeurs, cela aurait un effet encore plus négatif sur les possibilités d'emploi des femmes. D'un autre côté, une réponse indique que l'amélioration de la protection de la maternité, par exemple l'allongement du congé, n'a pas en fait freiné la croissance de l'emploi ni abouti à une discrimination à l'encontre des femmes qui recherchent un emploi. Une autre réponse souligne que la maternité ne devrait pas être considérée comme un coût, que ce soit pour la société ou pour les entreprises, car il s'agit de droits inaliénables et de l'avenir de la société.

Par souci de parvenir à un accord sur une convention facile à ratifier, plusieurs réponses contiennent des suggestions concernant les dispositions qui risquent de rendre difficile la ratification. Dans ce cas aussi, si certains points sont mentionnés dans plusieurs réponses, il ne semble pas qu'une large majorité se dégage à propos des dispositions à supprimer ou à modifier afin de faciliter la ratification. Les points qui sont mentionnés sont notamment les suivants: caractère obligatoire d'une partie du congé de maternité; possibilité de prolonger la partie du congé qui précède la naissance; niveau des prestations; en cas de licenciement, obligation pour l'employeur de prouver qu'il est justifié. Sur un plan plus général, ainsi qu'il a été indiqué plus haut, le degré de détail des dispositions, notamment pour ce qui touche au congé et aux prestations de maternité est cité comme un obstacle potentiel à une large ratification.

⁵ La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, contient de telles dispositions.

Quelques réponses traitent de la relation entre la convention proposée et la recommandation proposée. Une organisation d'employeurs juge que l'objet de la recommandation devrait être de fournir des conseils pratiques pour l'application des dispositions de la convention, et non d'étendre la protection offerte par celle-ci. Une autre considère que les Etats Membres qui ratifient une convention s'engagent à essayer de se rapprocher des objectifs et des normes énoncés dans la recommandation qui l'accompagne et que celle-ci ne doit donc pas fixer des objectifs impossibles à atteindre. L'article 19, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT dispose qu'une recommandation est adoptée «lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention». Le Bureau souligne que les recommandations indiquent ce qui *devrait* être fait et non pas ce qui *doit* être fait. Elles fournissent des orientations sur les politiques, lois et pratiques à adopter pour la mise en œuvre d'une convention, orientations qui risquent d'être trop détaillées et prescriptives pour avoir leur place dans la convention elle-même, et peuvent aussi fixer des normes plus élevées que les Etats Membres sont invités à chercher à atteindre mais qui n'ont pas encore leur place dans une convention. Une recommandation peut être autonome ou au contraire accompagner et compléter une convention adoptée en même temps. Toutefois, elle n'a pas de caractère contraignant pour les Etats Membres qui décident de ratifier la convention qu'elle accompagne. Le non-respect d'une recommandation ne saurait être considéré en soi comme une violation du droit international. D'un autre côté, une recommandation ne peut pas non plus être considérée comme sans effet pour les pays qui n'ont pas ratifié la convention vu que les recommandations ont pour objet de fournir des orientations et des conseils aux Membres.

Certaines réponses font état des conventions existantes sur la protection de la maternité (conventions n^{os} 3 et 103) et indiquent que la convention n^o 103 devrait rester en vigueur après adoption de la nouvelle convention. Elles font valoir qu'il pourrait être plus facile de se mettre d'accord sur la nouvelle convention s'il était clair dès le départ que la convention n^o 103 restera ouverte à la ratification et qu'il faudrait donc traiter la question des dispositions finales au début de la Conférence. Il est exact qu'il pourrait être plus facile de parvenir à un consensus sur le texte d'un nouvel instrument une fois prise la décision que la précédente convention restera ouverte à la ratification mais cette suggestion soulève un certain nombre de questions. Durant les débats de la commission, le Bureau a été prié de fournir des éclaircissements à propos d'un amendement, ensuite retiré, qui, s'il avait été adopté, aurait eu pour effet que la ratification de la convention proposée n'entraînerait pas *ipso jure* la dénonciation de la convention n^o 103, laquelle resterait ouverte à ratification lorsque la nouvelle convention entrerait en vigueur. Cela aurait représenté une dérogation par rapport à la disposition finale type qui figure dans les conventions depuis 1946, et qui indique que la ratification par un Membre d'une nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit dénonciation immédiate de la convention révisée et que celle-ci cesse d'être ouverte à la ratification des Membres à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention. Le Bureau a indiqué que, quand il y a une bonne raison de déroger à cette disposition type, il faut l'examiner durant le travail préparatoire. Il faudrait déterminer s'il serait possible à des Membres d'être parties aux deux conventions et, dans l'affirmative, quelles seraient les conséquences en cas d'incompatibilité de leurs dispositions. Toutefois, cela ne peut se faire qu'une fois connu le contenu exact de la convention portant révision. Pour cette raison, le Bureau juge souhaitable d'attendre, avant toute décision éventuelle de déroger à la disposition type concernant la dénonciation, que le contenu de la convention proposée soit établi.

Certaines autres réponses estiment que les nouveaux instruments devraient compléter d'autres normes internationales apparentées et que le préambule devrait les mentionner expressément. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, sont citées, ainsi que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cette question est traitée plus loin dans les commentaires du Bureau sur le préambule.

Observations sur le projet de convention concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952⁶

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le .. juin 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail contiennent des dispositions relatives à la protection de la maternité;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce ... jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée convention sur la protection de la maternité, 2000.

Observations sur le préambule

Allemagne. BDA. Le préambule devrait préciser l'état de la situation en matière de protection de la maternité et les intérêts à prendre en considération. Par conséquent, il faudrait ajouter, après «dans les législations et les pratiques nationales [et]» au troisième alinéa, l'alinéa suivant: «soulignant que la protection de la maternité au travail est une question qui touche la société dans son ensemble, où il faut concilier l'intérêt pour la protection de la maternité avec les besoins et les spécificités des entreprises et avec la promotion de l'emploi, et en particulier l'amélioration des perspectives d'emploi des femmes».

Autriche. BAK. Le titre abrégé qui a été proposé, à savoir «Convention sur la protection de la maternité, 2000», est tout à fait judicieux.

Danemark. Accepte le titre et le contenu du préambule étant donné que l'objectif de la révision de cette convention est de protéger la maternité.

⁶ Les observations sont précédées des dispositions pertinentes telles qu'elles figurent dans le projet de convention reproduit dans le rapport IV (1).

Egypte. Propose que l'on inclue dans le préambule des références à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et au protocole, 1990, ainsi qu'à la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990.

El Salvador. Le préambule est correct. Un changement de titre faisant partie d'une proposition plus vaste visant à établir des normes internationales relatives au «congé parental» serait le bienvenu.

Espagne. CCOO. Propose de changer de titre en faveur de la «Convention sur les droits concernant la grossesse, la naissance et la petite enfance», ce qui permettrait d'inclure dans le texte de cette convention des dispositions concernant l'adoption et le congé parental et qui devrait être pris en compte dans le préambule. Au troisième alinéa, le mot «développement [de la protection de la maternité]» devrait être remplacé par «progrès». Il faudrait reconnaître que ces dernières années les normes concernant la protection de la maternité ont évolué dans un sens positif dans tous les pays. En même temps, le membre de phrase qui précède, à savoir «la diversité du développement économique et social des Membres», expliquerait le fait que les pays ont des niveaux de protection différents. Au quatrième alinéa du préambule, il faudrait remplacer les mots «conventions et recommandations internationales du travail» par «dispositions, conventions et recommandations internationales». Cette modification permettrait d'élargir le cadre de référence et de tenir compte d'autres instruments internationaux qui existent dans ce domaine, comme la Déclaration de Beijing et le Programme d'action de Beijing adoptés par la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, et la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Si le Bureau estime que l'amendement qui a été proposé peut causer des difficultés d'ordre juridique, on pourrait inclure la référence à ces autres instruments internationaux dans un alinéa distinct.

UGT. La discussion sur la proposition visant à modifier le titre de manière à y inclure une référence aux droits concernant la grossesse, la naissance et la petite enfance devrait examiner tous ces aspects du point de vue du genre au lieu de se focaliser étroitement sur un droit dont seules les femmes bénéficieraient. Le titre de la convention devrait soit indiquer que la convention concerne certains aspects de la maternité au travail qui affectent la santé des travailleuses et de leurs enfants, ainsi que le droit au travail des femmes, auquel cas des mesures spécifiques visant à protéger les travailleuses devraient être prises, soit adopter une approche plus large, qui engloberait certains aspects des soins donnés aux enfants après la naissance qui touchent aux droits des travailleurs comme à ceux des travailleuses. Si l'on fonde les dispositions sur la protection de la maternité uniquement sur les droits spécifiques des femmes, cela doit pouvoir se justifier du point de vue biologique et du point de vue de la santé. Dans le cas contraire, il pourrait y avoir discrimination entre les sexes, contrairement au principe d'égalité des chances et de traitement prévu par les déclarations et les résolutions de l'OIT. L'UGT est d'accord pour changer de titre de manière à y inclure une référence aux droits «concernant la grossesse, la naissance et la petite enfance», à condition que le contenu de la convention soit également révisé du point de vue du genre de manière à y inclure les droits des pères qui travaillent et à prévoir des mesures qui aillent au-delà d'une simple protection de la santé des mères et des enfants pendant la grossesse et la période postnatale et d'allaitement.

Estonie. Le titre devrait faire l'objet d'une discussion plus approfondie. Le titre «Convention sur la protection de la maternité» est un prolongement de celui

de la convention n° 103, et sa signification est claire pour tout le monde, mais il donne l'impression que c'est la maternité des femmes qui est protégée, alors que, aux fins de la convention, seules sont protégées les femmes qui travaillent et qui sont enceintes ou qui ont donné récemment naissance à un enfant. C'est pourquoi le titre de la directive de l'Union européenne⁷ se réfère aux mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. Pour plus de clarté, on a décidé que l'article 8 de la Charte sociale européenne, telle qu'elle a été révisée et complétée, adoptée par le Conseil de l'Europe serait intitulé «Droit des travailleuses à la protection de la maternité». Avec l'autre titre qui a été proposé et qui se réfère aux «droits concernant la grossesse, la naissance et la petite enfance», la possibilité de bénéficier d'un congé parental est donnée aux deux parents. C'est cet autre titre qui a la préférence du gouvernement.

Etats-Unis. Pas d'objection à ce que l'on utilise un autre titre. Bien que les deux conventions précédentes visent à protéger la santé et les droits au travail des femmes qui travaillent pendant la grossesse, la naissance et la période de soins aux enfants qui suit la naissance, un autre titre tiendrait davantage compte du fait que le monde doit étendre la protection aux deux parents qui travaillent. Le nombre des pères qui travaillent et qui jouent un rôle plus actif dans les soins donnés aux enfants dans la période qui suit la naissance a considérablement augmenté.

Finlande. La convention n° 103 a été suivie d'autres conventions internationales qui comprennent des dispositions sur la protection de la maternité. Rien n'indique dans le rapport que le Bureau a étudié le lien qui relie la convention en préparation à d'autres conventions internationales portant sur le même thème, et notamment: la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989) et la Charte sociale européenne (1961) et son protocole additionnel (1988). Ces documents, et surtout les conventions des Nations Unies, serviront de cadre à la nouvelle convention que prépare l'OIT. Pendant les travaux préparatoires il faudrait prêter attention à ce qui est connu sous le nom de norme internationale de protection de la maternité et qui est constitué des conventions internationales susmentionnées. Il serait bon, par ailleurs, d'indiquer dans les travaux préparatoires les liens qui relient le projet de convention à d'autres conventions internationales, dont celles qui ont été adoptées par les Nations Unies et qui comprennent des dispositions sur la protection de la maternité. Il se pourrait qu'une telle approche encourage les Etats à ratifier la nouvelle convention.

Commentaires du Bureau

Très peu de commentaires ont été reçus au sujet du préambule. Quelques réponses suggèrent de mentionner des normes supplémentaires, notamment des instruments internationaux comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies rela-

⁷ 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, *Journal officiel des communautés européennes* (Bruxelles), vol. 35, n° L348, 28 nov. 1992, pp. 1-7.

tive aux droits de l'enfant, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ou encore la Charte sociale européenne. Une réponse indique que le Bureau devrait faire ressortir le lien entre ces instruments et la nouvelle convention, ce qui pourrait favoriser la ratification de celle-ci. Une autre suggère que le préambule mentionne les normes de l'OIT qui concernent le travail de nuit des femmes. Le Bureau souligne que ces références supplémentaires n'auraient, sur le fond, aucun effet sur la convention. Pour que le préambule reste concis, et vu qu'il ne semble pas y avoir un large appui à l'inclusion d'une liste détaillée d'instruments internationaux, le Bureau a décidé de ne pas modifier le texte sur ce plan.

Plusieurs réponses portent sur le titre de la convention proposée et rappellent qu'il a été suggéré durant la première discussion d'étendre le champ de la protection aux deux parents en traitant du congé parental et de l'adoption. A ce sujet, une réponse indique que les pères jouent désormais un plus grand rôle dans les soins postnatals. Une autre réponse fait valoir que, si l'on s'en tient aux droits des femmes au lieu d'adopter une approche plus large englobant les droits des pères qui travaillent, cela devra être justifié par des raisons biologiques et de santé ou cela sera discriminatoire. Le Bureau souligne que les droits énoncés dans la convention proposée, dans la mesure où ils résultent tous de la nécessité de protéger les travailleuses des effets que peut avoir sur elles, du point de vue du travail, la fonction biologique de la maternité, ne sauraient être considérés comme discriminatoires. Comme il a été indiqué plus haut, dans les commentaires relatifs aux observations générales, la majorité des réponses traduisent une préférence pour une convention qui se limite à la protection de la maternité au travail plutôt que pour une approche plus large des droits concernant la grossesse, la naissance et la petite enfance.

Une réponse suggère de remplacer, dans le deuxième paragraphe du préambule, les mots «le développement de la protection de la maternité» par les mots «les avancées de la protection de la maternité» car il y a bien eu des avancées dans tous les pays, la première partie du paragraphe indiquant clairement qu'il existe toutefois des différences d'un pays à l'autre. Une autre réponse suggère d'ajouter dans le préambule un paragraphe indiquant les différents intérêts à concilier pour assurer la protection de la maternité, laquelle est d'importance capitale pour l'ensemble de la société. Comme les autres réponses ne semblent pas appuyer ces suggestions, le Bureau a décidé de ne pas les retenir.

DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

- a) le terme «femme» s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme «enfant» à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit;
- b) les termes «congé de maternité» se réfèrent au congé visé à l'article 3 de la présente convention;
- c) les termes «congé supplémentaire» se réfèrent au congé visé à l'article 4, paragraphe 3, de la présente convention.

Observations sur l'article 1

Afrique du Sud. BSA. Les termes «sans discrimination quelle qu'elle soit» paraissent acceptables à condition de ne pas modifier les articles qui suivent lors de la Conférence de manière à y inclure les mères adoptives ou les enfants adoptés.

Allemagne. Etant donné que la législation nationale peut accorder des droits plus étendus que la convention, il n'est pas nécessaire d'inclure les enfants adoptés dans la définition du mot «enfant». Etant donné le caractère non préjudiciable de la définition par rapport à tout élargissement non souhaité de la portée des dispositions, la définition qui dit «tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit» peut être acceptée.

BDA. Le nouveau libellé prête à confusion. Le membre de phrase où il est dit «tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit» donne l'impression que les enfants adoptés sont eux aussi inclus dans la définition. Ce n'est que dans le commentaire du Bureau qu'il apparaît clairement que ce n'est pas le cas. Il faudrait choisir un libellé qui précise bien que les enfants adoptés ne sont pas inclus dans la définition.

DAG. Il faut surtout éviter toute discrimination contre les mères non mariées et leurs enfants nés hors mariage, ce afin de protéger le nombre de plus en plus grand de parents célibataires, dont la majorité sont des femmes. Il faudrait préciser le texte.

Confédération allemande des syndicats (DGB). Le texte doit bien préciser que la définition du mot «discrimination» a une portée plus large que celle de l'article 1, paragraphe 1, de la convention n° 111. Il faut surtout exclure toute discrimination à l'égard des mères et de leurs enfants qui s'expliquerait par le fait qu'elles ne sont pas mariées.

Australie. Dans le cadre de la définition du mot «femme», le Conseiller juridique du Bureau déclare que le sens du mot «discrimination» serait le même que dans la convention n° 111. Il faut réfléchir à la définition exhaustive du mot «discrimination» qui est donnée dans la convention n° 111 et qui prévoit une exception aux *qualifications exigées* pour un emploi déterminé (article 1, paragraphe 2). Si cette exception est reprise dans les nouvelles normes sur la protection de la maternité, il serait possible de justifier une pratique qui serait par ailleurs discriminatoire pour des raisons de maternité en arguant que le fait de ne pas être enceinte et/ou de ne pas être une mère qui allaite fait partie des qualifications exigées pour l'emploi.

Autriche. En principe, le gouvernement est favorable au nouveau libellé qui dit «sans discrimination quelle qu'elle soit» aussi bien pour la femme que pour l'enfant. Toutefois, la précision fournie par le Bureau, à savoir que le mot «discrimination» a le même sens que dans la convention n° 111, pose problème: en effet, la situation matrimoniale d'une personne ne fait pas partie des motifs interdits de «discrimination» tels qu'ils sont définis dans cet instrument, et les Etats dont la législation exclut les femmes célibataires des dispositions minima de la convention pourraient donc ratifier l'instrument sans avoir à modifier leur législation. De même, le fait qu'un enfant est né d'un mariage ou non ne fait pas partie des motifs de discrimination qui sont interdits par la convention n° 111. Il faudrait soit garder le libellé initial («mariée ou non» et «qu'il soit né d'un mariage ou non»), soit adopter le nouveau libellé en précisant bien que les femmes non mariées et les enfants nés hors mariage ne peuvent pas être exclus du champ d'application de l'instrument. Les définitions figurant aux alinéas *b)* et *c)* sont superflues, puisque de toute façon il n'est fait référence qu'à l'article 3 et à l'article 4, paragraphe 3.

BAK. Approuve en principe les termes «sans discrimination quelle qu'elle soit» appliqués aussi bien à la mère qu'à l'enfant utilisés dans le nouveau libellé. Toutefois, la précision qui a été donnée, à savoir que le mot «discrimination» aurait le même sens que dans la convention n° 111, pose problème dans la mesure où la situation matrimoniale d'une personne ne fait pas partie des motifs de discrimination qui sont interdits par cette convention, et les Etats dont la législation exclut les femmes non mariées des normes minima pourraient donc ratifier la convention sans avoir à modifier la législation en question. Il faudrait soit garder le libellé initial («mariée ou non» et «qu'il soit né d'un mariage ou non»), soit utiliser le nouveau libellé mais en précisant bien que les femmes non mariées et les enfants nés hors mariage ne peuvent pas être exclus du champ d'application de la convention. Cette précision pourrait prendre la forme d'une référence à une convention autre que la convention n° 111.

Barbade. Appuie l'inclusion des alinéas *b)* et *c)*. Il est bien entendu que la mère adoptive et l'enfant adopté sont exclus des dispositions de la convention.

BEC. Note que le Bureau précise que dans le texte actuel le mot «enfant» ne s'applique pas à l'enfant adopté.

Belgique. Conseil national du travail (CNT). Si le libellé proposé pour la définition du mot «femme» ne fait plus expressément référence au statut matrimonial, il doit néanmoins être clair que la femme ne peut pas faire l'objet d'une discrimination en raison de son statut matrimonial. Ni le projet de convention ni le projet de recommandation ne définissent ce qu'il faut entendre par «accouchement». Cette absence de définition peut donner lieu, dans certains cas, à des difficultés d'interprétation des dispositions concernant le congé, par exemple lorsque la grossesse n'a pas atteint une certaine durée ou le cas où l'enfant est décédé. Il faut définir clairement ce qu'il faut entendre par «accouchement».

Bénin. CNP-BENIN. En incluant les enfants adoptés et en étendant la protection aux mères adoptives, on rendrait l'instrument trop rigide. L'instrument parle clairement de la protection de la maternité, ce qui suppose que les femmes concernées passent par les étapes de la grossesse et de l'allaitement. Cela exclut les mères adoptives.

Brésil. Confédération nationale du commerce (CNC). Les dispositions s'appliquent aux femmes employées qui sont obligées de s'absenter de leur travail à un stade donné de la grossesse et pour une période qui précède ou qui suit la naissance. Le mot «enfant» ne peut pas signifier dans ce contexte autre chose qu'un enfant auquel une mère employée a donné naissance pendant la période de congé de maternité

Chine. Donner au mot «femme» le sens de «personne mariée de sexe féminin (ou personne de sexe féminin dont le mariage est approuvé par la loi)».

République de Corée. Il n'est pas souhaitable que les enfants adoptés «et les mères adoptives» soient inclus dans le champ d'application de la convention.

Fédération des syndicats de Corée (KFTU). Il faudrait préciser que le terme «femme» comprend les femmes mariées de facto et les mères non mariées.

Croatie. Les mots «s'applique à» devraient être remplacés par «désigne» dans la première ligne de l'alinéa *a)*, car il s'agit d'une définition.

Danemark. Le texte qui a été proposé convient parfaitement et devrait servir de base aux futurs travaux sur la convention.

Egypte. Les mots «sans discrimination quelle qu'elle soit» doivent être précisés davantage par le Conseiller juridique du BIT.

El Salvador. Etant donné que le mot «enfant» n'inclut pas les enfants adoptés, la convention visera uniquement à protéger les mères qui travaillent qui prennent un congé pour cause de grossesse. Cela est conforme à son esprit. Il est tout à fait cohérent de définir le mot «femme» comme «toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit».

Espagne. CCOO. Les termes «sans discrimination quelle qu'elle soit» signifient que l'instrument vise toutes les femmes quelle que soit leur situation matrimoniale, et aussi bien les enfants biologiques que les enfants adoptés, avec des dispositions concernant la protection des enfants adoptés à insérer dans la convention.

Etats-Unis. D'accord pour ce paragraphe tel qu'il est présenté.

USCIB. Présume que le terme «enfant» ne comprend pas les enfants adoptés. L'inclusion des enfants adoptés serait un obstacle de plus à la ratification.

Grèce. Appuie le texte qui a été proposé.

Guatemala. CACIF. On risque de comprendre à tort que ce texte s'applique aux enfants adoptés. Il faut soit prévoir une exception pour qu'il soit bien clair que le mot «enfant» ne comprend pas les enfants adoptés, soit inclure une disposition qui prévoit un congé parental en cas d'adoption d'enfant dont la durée serait fixée par la législation de chaque pays.

Inde. Bharatiya Mazdoor Sangh (BMS). Les femmes non mariées ne doivent pas avoir droit à des prestations de maternité. Il ne faut pas prévoir l'existence d'une société permissive qui offre de telles prestations à ces femmes.

Italie. La convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, précise bien que la situation matrimoniale ne constitue ni une restriction juridique ni une restriction morale pour les mères ou les enfants. Il faut absolument préciser les mots «femme» et «enfant» pour préserver le droit à la santé de toutes les femmes et tous les enfants. Il serait souhaitable d'adopter des textes de loi qui étendent le droit à une protection de la maternité aux mères adoptives.

CGIL, CISL et UIL. La maternité est un atout social qu'il faut protéger contre toute forme de discrimination ou de contrainte à l'égard des femmes et des enfants. La définition du mot «femme» ou «enfant» vise déjà à fixer des limites morales à la légitimité même de la maternité ou de l'enfance. Si le mot «discrimination» a la même signification que dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui ne mentionne pas la situation matrimoniale, les Membres auraient tout loisir d'exclure les femmes non mariées et ne garantiraient pas par la loi l'extension de ce droit aux mères adoptives et aux enfants adoptés. Ce serait une interprétation arbitraire et tout à fait contraire à l'esprit des articles, qui sont rédigés de manière à encourager l'adoption de mesures positives à cet égard.

Le libellé choisi doit préserver dans les faits le droit à la santé de toutes les femmes et de tous les enfants.

Japon. JTUC-RENGO. D'accord.

Jordanie. Par «femme», il faudrait entendre toute «femme mariée» et par «enfant» «l'enfant légitime de parents mariés».

Chambre d'industrie d'Amman (ACI). Etant donné les traditions et coutumes de la Jordanie, la définition du mot «femme» à utiliser pour l'ouverture du droit au congé de maternité devrait être «toute femme mariée qui travaille», et non pas toute personne du sexe féminin.

Liban. Pour faciliter la ratification par le plus grand nombre possible d'Etats Membres, il faudrait laisser aux Membres la liberté de définir les termes «femme» et «enfant» compte tenu de leur situation sociale, religieuse et juridique. Les alinéas b) et c) sont tout à fait acceptables.

Malaisie. Il ne faut pas inclure les enfants adoptés dans la définition de l'«enfant». Le congé de maternité ne doit pas être étendu aux mères adoptives.

Fédération des employeurs de Malaisie (MEF). Supprimer les mots «sans discrimination quelle qu'elle soit», car ils impliquent l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes et des enfants.

Pakistan. Ne peut pas approuver l'inclusion des femmes non mariées dans le champ d'application de l'instrument, car cela est contraire à la religion et à la loi de ce pays. Le Pakistan ne pourra appuyer le projet d'instrument que si la définition du mot «femme» exclut clairement les femmes non mariées.

EFP. Le membre de phrase «sans discrimination quelle qu'elle soit» utilisé pour les femmes comprend aussi bien les femmes mariées que les femmes non mariées. La sexualité ou la conception hors mariage est non seulement contraire aux principes fondamentaux de l'islam, mais aussi un délit aux termes de la législation nationale. Si le projet de convention est finalement adopté puis ratifié, il assurera une protection à des femmes qui auront commis un crime. Aucun pays islamique ne pourra ratifier cette convention, à moins que la définition du mot «femme» n'exclue les femmes non mariées.

Pays-Bas. Demande des précisions sur la portée exacte du membre de phrase «sans discrimination quelle qu'elle soit». Il faut prévoir l'interdiction de toute «discrimination ayant pour motif la situation matrimoniale».

FNV. La nouvelle convention devrait interdire clairement toute discrimination à l'égard des femmes qui serait motivée par leur situation matrimoniale et toute discrimination à l'égard des enfants qui serait motivée par le fait qu'ils sont nés hors mariage.

Philippines. Comprend le membre de phrase «sans discrimination quelle qu'elle soit» utilisé en rapport avec la définition des mots «femme» et «enfant» comme voulant dire que le contrat de mariage ne devrait pas être une condition préalable à la protection de la maternité, et que l'appartenance ethnique, culturelle et religieuse des femmes qui travaillent ne devrait pas être un motif de discrimination à leur égard pour ce qui est de l'ouverture du droit aux prestations de maternité. En vertu de la législation nationale, seules les fonctionnaires du sexe féminin qui sont mariées ont droit aux prestations liées au congé de maternité. La Commission de la fonction publique, qui est l'agence centrale du personnel du gouvernement philippin, est très stricte sur la morale, et les fonctionnaires du sexe féminin célibataires n'ont droit à aucune protection.

Portugal. Le membre de phrase «sans discrimination quelle qu'elle soit» est très vague et peut être interprété comme incluant les enfants adoptés. Toutefois, par la nature même des choses, les droits prévus dans le projet de convention s'appliquent aux enfants biologiques.

CIP. Le mot «enfant» est techniquement incorrect, dans la mesure où l'âge n'est pas précisé.

Suisse. Opposée à tout changement visant à inclure les enfants adoptés.

Royaume-Uni. CBI. Le projet de convention est déjà trop vaste, et il faut éviter de l'élargir encore en cherchant à y inclure les mères adoptives.

Turquie. TÍSK. Prend note avec satisfaction des alinéas *b)* et *c)*.

Venezuela. CTV. Les termes «femme» et «enfant» devraient garder ces définitions étendues.

Commentaires du Bureau

En ce qui concerne la définition de «femme», certains gouvernements estiment que la convention ne devrait pas viser les femmes non mariées et un autre gouvernement suggère que le soin d'établir la définition soit laissé aux Etats Membres vu la diversité de ceux-ci sur le plan social, religieux et juridique. Certains autres gouvernements ainsi que des organisations de travailleurs soulignent que la définition doit exclure tout risque de discrimination fondée sur la situation matrimoniale. Le souci qu'ils expriment tient, en partie au moins, à l'avis du Bureau selon lequel le terme «discrimination» aura le même sens que dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Ils font valoir que la convention n° 111 ne mentionne pas la situation matrimoniale et demandent des éclaircissements au Bureau à cet égard. Le Bureau a de nouveau examiné les conséquences des définitions sous cet angle. Il voit dans l'amendement adopté durant la première discussion la volonté de conserver une définition très large propre à exclure toute discrimination fondée sur la situation matrimoniale ainsi que sur les autres critères mentionnés dans la convention n° 111, dans la mesure où ceux-ci s'appliquent dans ce contexte. Il considère que la mention «sans discrimination quelle qu'elle soit» est suffisante pour parer à ce risque. Les exceptions autorisées par la convention n° 111 qui sont liées aux exigences d'un emploi donné peuvent avoir un effet sur la protection assurée aux femmes en cas de maternité mais sont sans incidence sur la définition. Cette question est examinée plus en détail dans les commentaires sur l'article 8. Compte tenu des amendements adoptés par la commission, qui visaient à reprendre et étendre les principes de non-discrimination énoncés dans les conventions n°s 3 et 103, et vu que les réponses sur ce point ne concordent pas, le Bureau a décidé de ne pas modifier le texte.

Protection de la maternité et enfants adoptifs

La définition du mot «enfant» est calquée sur celle du mot «femme»: elle contient elle aussi la mention «sans discrimination quelle qu'elle soit». Toutefois, comme le montrent clairement les réponses, elle soulève une autre question. En l'occurrence, le désaccord porte sur la question de savoir si la convention doit aussi viser les enfants adoptifs (et donc les mères ou parents qui les ont adoptés). Le Bureau a sollicité des commentaires sur l'éventuelle inclusion dans la recommandation d'une disposition qui étendrait aux parents adoptifs les droits prévus pour la protection de la maternité, notamment ceux qui concernent les congés, les prestations et la protection de l'emploi. A la question générale de savoir si cette question doit ou non être abordée dans l'un ou l'autre des instruments proposés, on note un nombre égal de réponses positives et de

réponses négatives de la part des gouvernements tandis que les travailleurs répondent par l'affirmative et que les employeurs sont résolument contre. Les réponses négatives font avant tout valoir que l'inclusion dans les instruments de dispositions concernant l'adoption irait au-delà de l'objectif déclaré qui est d'assurer la protection de la maternité, protection jugée applicable uniquement aux femmes enceintes qui donnent naissance à un enfant. Il s'agit en l'occurrence de protéger la santé de la mère avant et après la naissance. L'adoption exclut grossesse, naissance et allaitement, et elle n'a donc pas sa place dans les instruments. Cela ne signifie pas que l'adoption ne se prête pas à l'établissement de normes, mais, compte tenu de ses spécificités, elle devrait faire l'objet d'un instrument distinct. Plusieurs réponses indiquent que la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, pourraient mieux convenir à des dispositions sur l'adoption. Une seule réponse mentionne les frais supplémentaires qui incomberaient à la sécurité sociale si la protection s'appliquait aux mères adoptives.

Certaines réponses soulignent que l'inclusion d'un point aussi controversé dans un instrument serait un obstacle important à la ratification. Comme l'a montré la première discussion, plusieurs Membres n'acceptent pas le principe même de l'adoption pour des raisons de culture, de traditions, de coutumes ou de religion. Un Membre propose que, compte tenu de cette incompatibilité, le soin de définir les mots «enfant» et «femme» soit laissé à chaque Etat Membre; d'autres proposent que les définitions de l'article 1 excluent expressément les enfants adoptifs et les mères adoptives et que l'adoption soit traitée, soit dans une partie facultative de la convention, soit dans la recommandation seulement, ou encore que l'on permette aux Membres d'exclure les intéressés si la législation nationale ne reconnaît pas ou ne prévoit pas l'adoption.

Les réponses favorables à la protection des mères adoptives font généralement valoir que ces mères ont elles aussi besoin d'une protection, que cette protection est liée à la protection de la maternité et qu'il faut faire quelque chose pour régler le problème. Une réponse signale que cela serait conforme à l'objectif de l'OIT qui est de protéger l'emploi des femmes ayant une double responsabilité – celle de salariée et celle de mère – et qu'il faudrait, pour éviter une discrimination, garantir l'égalité de traitement des mères biologiques et des mères adoptives. Plusieurs réponses soulignent que l'objet de la convention proposée est de protéger la «maternité», qu'elle soit biologique ou adoptive. A ce sujet, tout en notant que le même degré de protection n'est sans doute pas nécessaire pour les deux catégories de maternité, il est mis en avant que les mères adoptives devraient bénéficier d'un congé, de prestations financières et de la sécurité de l'emploi à compter de la date d'arrivée de l'enfant adoptif. Plusieurs réponses indiquent que le besoin de ces prestations dépendra de l'âge de l'enfant au moment de l'adoption. Par exemple, une mère adoptive pourra avoir besoin d'un congé plus long s'il s'agit d'un enfant en bas âge que s'il s'agit d'un enfant plus âgé. Il est souligné que, dans le cas de l'adoption, l'étape initiale au cours de laquelle la santé physique et émotionnelle de l'enfant est évaluée tandis que se nouent des liens affectifs entre la mère et l'enfant est déterminante.

Une réponse souligne que la mention «sans discrimination quelle qu'elle soit» n'exclut pas les enfants adoptifs et que, comme il est usuel de traiter l'une après l'autre les différentes dispositions, il est impossible de garantir que des amendements ultérieurs ne chercheront pas à étendre les droits aux mères et aux enfants adoptifs. Selon une autre réponse, la définition est techniquement inappropriée car elle ne donne aucune indication de l'âge de l'«enfant». Toutefois, la question de l'âge ne peut se

poser que dans le cas de certains enfants adoptifs; dans le cas des enfants biologiques, il s'agit nécessairement de nourrissons.

Une au moins des réponses suppose, à tort, que le Bureau, dans les commentaires formulés dans le rapport IV (1), encourage l'inclusion des mères et des enfants adoptifs bien que la commission ait rejeté un amendement qu'il était suggéré d'apporter à la recommandation proposée et qui aurait eu pour effet d'accorder aux parents adoptifs tous les droits prévus par la convention en ce qui concerne la période postnatale. Telle n'était pas l'intention du Bureau qui, en fait, rappelait la décision prise par la commission et cherchait simplement à préciser les conséquences du texte proposé. Comme l'indique le rapport IV (1), l'inclusion des enfants adoptifs dans la définition de l'«enfant» ne signifie en aucune manière qu'une protection spécifique leur est octroyée, dans la mesure où aucune des dispositions de fond de la convention proposée ne peut être interprétée comme étendant la protection aux mères adoptives ou aux enfants adoptés. Les réponses suggèrent que l'établissement de normes internationales du travail visant à protéger les mères adoptives pourrait être appuyé, mais un grand nombre de réponses signalent aussi que l'objet déclaré des deux instruments proposés est de protéger les femmes employées qui tombent enceintes et donnent naissance à un enfant. Vu l'opposition de la majorité à l'extension des dispositions aux mères et aux enfants adoptifs et, sur un plan plus général, la préférence pour une convention clairement axée sur la protection de la maternité, le Bureau a laissé le texte inchangé. Celui-ci pourrait préciser que le terme «enfant» s'applique «à tout enfant né de cette personne, sans discrimination quelle qu'elle soit». Cette précision, à supposer qu'elle soit jugée nécessaire par les Membres, permettrait d'exclure expressément les enfants adoptifs. Toutefois, le Bureau ne suggère pas ce changement à ce stade car, du point de vue de la rédaction, il ne changerait en rien la convention sur le fond.

Très peu de commentaires ont été reçus au sujet de la définition de «congé de maternité» et de «congé supplémentaire» et la plupart sont favorables au texte proposé. Toutefois, un gouvernement souligne que ces définitions sont inutiles vu qu'elles se limitent à renvoyer à d'autres dispositions de la convention. Dans ses commentaires sur l'article 4, le Bureau suggère d'apporter aux dispositions relatives au congé en cas de maladie ou de complications des modifications qui ont pour effet de rendre inutiles des définitions séparées de «congé de maternité» et de «congé supplémentaire». Ces définitions ne figurent donc plus à l'article 1.

Etant donné que les définitions de «femme» et d'«enfant» ont surtout un effet sur le champ d'application de la convention (un gouvernement fait remarquer à juste titre que, dans des définitions, il faudrait utiliser le verbe «désigner» plutôt que «s'appliquer à»), le Bureau a décidé de placer l'article 1 avec l'article 2, sous la rubrique «Champ d'application».

CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées.
2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou

partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises, lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son dernier rapport sur l'application de la convention, présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ou d'entreprises ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

Observations sur l'article 2

Allemagne. Dans le cas où des propositions visant à étendre le champ d'application à d'autres que «toutes les femmes employées» seraient faites, on devrait s'assurer que les travailleurs indépendants n'en font pas partie. Les mots «après consultation» utilisés au paragraphe 2 font penser que le gouvernement n'est pas lié par le point de vue des partenaires sociaux sur les catégories de travailleurs ou d'entreprises à exclure totalement ou partiellement du champ d'application de la convention, et que la seule chose qu'il est tenu de faire est de consulter les partenaires sociaux.

DAG. La convention doit s'appliquer à toutes les femmes employées. Il n'est pas question d'exclure certains groupes de femmes de la protection de la maternité. Il ne devrait être possible d'exclure éventuellement tel ou tel groupe que dans le premier rapport soumis en vertu de l'article 22.

DGB. Il est capital que les exclusions ne soient énumérées que dans le premier rapport soumis en vertu de l'article 22. Les femmes qui travaillent dans les pays en développement comme travailleurs occasionnels ne doivent pas être exclues. Le DGB préférerait que les mots «femmes employées» soient remplacés par «toutes les travailleuses, y compris les travailleuses occupées en sous-traitance, les travailleuses à domicile et les travailleuses occasionnelles».

Australie. Les nouveaux instruments devraient s'appliquer à toutes les femmes employées, avec des possibilités de dérogation en fonction de la législation et de la pratique nationales.

Autriche. BAK. Les personnes employées qui n'entrent pas dans la définition classique du salarié (différents travailleurs indépendants ou occupés en sous-traitance, travailleurs à domicile, etc.) forment une proportion de plus en plus importante de la main-d'œuvre et ont particulièrement besoin d'une protection. Elle suggère de recourir ou de renvoyer aux définitions utilisées dans la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996. Pas d'objection à la suppression du membre de phrase «et nonobstant le point 5».

Belgique. CNT. Le membre de phrase «et nonobstant l'article 1», au paragraphe 2, aurait été une source de confusions.

Bulgarie. Paragraphe 1: Il faut étendre la protection de la maternité à toutes les catégories de travail et appliquer la convention à toutes les femmes salariées. La protection de la santé et du bien-être des femmes enceintes et des enfants en bas âge devrait se fonder avant tout sur des critères médicaux, et non sur des considérations sociales ou économiques visant à exclure certaines catégories de femmes enceintes. Il faut garder les dispositions concernant le champ d'application de la convention n° 103 et étendre et mettre à jour la liste des catégories et activités.

Canada. Etant donné le libellé de la convention, et compte tenu du commentaire du Bureau relatif à l'article 2, il reste à voir s'il est conforme aux normes en vigueur de subordonner le droit au congé de grossesse et au congé parental à une durée de service minimale.

CCE. Les conditions qui justifient une exception au congé de maternité sont trop restrictives et difficiles à remplir en termes de procédure. Elles nécessiteraient des amendements aux dispositions en vigueur.

CTC. La convention devrait garder un champ d'application large – avec comme texte minimal «toutes les femmes employées» – et un plafond bas pour les exclusions.

Chili. Il suffit, pour justifier une exclusion, que l'application de la convention soulève «des problèmes spéciaux d'une importance particulière». Ces termes semblent extrêmement vagues et arbitraires et risquent de réduire considérablement le champ des normes de protection de la maternité pour de vastes secteurs d'activité économique. L'emploi des femmes semble se concentrer dans des activités tertiaires ou des services qui se caractérisent par une mobilité et un dynamisme considérables. Les entreprises doivent s'adapter constamment si elles veulent rester compétitives sur des marchés agressifs. Elles auront de ce fait tendance à recourir à des prétextes lorsqu'il s'agira d'appliquer la protection de la maternité aux travailleuses dans les termes de l'instrument qui est proposé. C'est une très forte proportion des employées qui risquent d'être exclues par la loi de la protection de la maternité, ce qui rendrait cet instrument sans effet. On ne saurait accepter que des catégories de travailleuses ou des activités économiques soient exclues des normes de protection de la maternité. Cela ne ferait en effet qu'accroître le caractère occasionnel de l'emploi dans de vastes secteurs de l'économie qui offrent les pires conditions d'emploi et qui absorbent une part importante de la main-d'œuvre féminine.

Centrale unitaire des travailleurs (CUT). Pour que la convention s'applique à toutes les femmes employées, sans discrimination quelle qu'elle soit, il importe de définir le terme «femmes employées» de manière à inclure dans la définition les travailleuses indépendantes qui ne bénéficient pas d'un régime de protection sociale. Le paragraphe 2 est particulièrement préoccupant. Etant donné l'absence de critères reconnus au plan international pour l'exclusion totale ou partielle de certaines catégories du champ d'application de la convention, ainsi que les possibilités limitées de négociation, de sérieux abus sont à craindre.

République de Corée. L'expression «toutes les femmes employées», qui exclut les travailleuses indépendantes et les femmes qui ne travaillent pas, est plus appropriée que «les femmes au travail»

FKTU. Les mots «toutes les femmes employées» devraient être remplacés par «les femmes au travail» de façon à ce que les travailleuses à domicile et les télétravailleuses puissent être incluses dans le champ d'application de l'instrument. Ces femmes dont le statut se situe quelque part entre celui de salarié et celui de travailleur indépendant, mais qui est semblable à celui des travailleurs salariés (économiquement dépendants), devraient elles aussi être protégées.

Croatie. L'article 2 tel qu'il est présenté permet d'appliquer la convention de manière plus restrictive que la convention n° 103. Il faudrait supprimer soit les paragraphes 2 et 3, soit les mots «ou d'entreprises» dans ces paragraphes.

Egypte. D'accord pour le paragraphe 2. D'accord pour le paragraphe 3 si les agricultrices sont exclues.

Fédération des industries égyptiennes (FEI). Il faut exclure certaines catégories du secteur informel comme 1) le secteur agricole, 2) les travailleurs domestiques, 3) les entreprises familiales (celles où travaillent les membres d'une même famille), et 4) les familles productives. Dans ces secteurs, l'emploi est un emploi informel qui est difficile à évaluer. Ce serait difficile d'appliquer ces conventions aux travailleuses des entreprises familiales ou aux familles productives qui travaillent chez elles.

Equateur. D'accord.

Estonie. Association estonienne des syndicats (AES). La place de plus en plus grande qu'occupent les relations de travail flexibles et de nouvelles formes d'organisation du travail laisse prévoir une augmentation du nombre des travailleurs indépendants. Ces travailleurs doivent être au bénéfice du paragraphe 1 et ne pas être exclus en vertu du paragraphe 2.

Espagne. CCOO. Il faudrait remplacer les mots «femmes employées» par «femmes qui travaillent» de manière à y inclure les femmes qui travaillent pour leur propre compte. Les pays dont le système de protection sociale ne s'étend pas à cette catégorie-là pourraient invoquer le paragraphe 2, et cette extension ne serait donc pas un obstacle à la ratification.

Ajouter à la fin du paragraphe 2: «et lorsque cela ne met pas en danger la santé de la femme ou de l'enfant. Les raisons de cette exclusion n'auront rien à voir avec l'un ou l'autre des motifs de discrimination qui sont interdits.»

UGT. D'accord pour inclure toutes les femmes salariées, sans aucune possibilité de limiter le champ d'application à certaines catégories de travailleurs.

Etats-Unis. Appuie le paragraphe 1 tel qu'il est présenté. Il faudrait préciser si l'exclusion prévue dans le membre de phrase «catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises» peut dépendre de la taille de l'employeur, autrement dit du nombre de travailleurs employés par un employeur, et pas uniquement du type d'activité de l'entreprise.

Grèce. D'accord sur le fait que la convention devrait s'appliquer à toutes les femmes salariées.

Inde. La législation nationale en vigueur exclut certaines régions. Elle n'est donc pas compatible avec cet article.

Italie. La définition du mot «femme» qui est donnée à l'article 1 ne refuse pas aux Membres la possibilité d'exclure du champ d'application de la convention les femmes qui travaillent pour leur propre compte et celles qui ne travaillent pas. Le deuxième paragraphe de l'article 2 permet d'exclure d'autres catégories de travailleuses (ou d'entreprises). Pas d'accord en ce qui concerne la possibilité qui est donnée d'exclure «totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises». Il faudrait préciser en combien de temps il faudrait étendre les dispositions de la convention aux catégories exclues.

CGIL, CISL et UIL. Le terme «femmes employées» exclut d'entrée de jeu toutes les femmes qui sont occupées à diverses formes d'emploi non classiques comme les travailleuses temporaires et les travailleuses à domicile employées pour une durée limitée, même si de toute évidence elles ne dépendent pour leur subsistance que d'une entreprise ou d'un employeur. Les employeurs seront tentés de ce fait de conclure des arrangements moins formels ou moins classiques qui excluent le droit à une protection

et à des prestations. Les mots «toutes les femmes qui travaillent» renverraient à toutes les femmes qui ont un travail ou un emploi rémunérateur. Il y a une solution de compromis qui consiste à préciser: «y compris les femmes qui ont des relations de travail pour une durée limitée et/ou non classiques».

Japon. JTUC-RENGO. Appuie les paragraphes 1 et 3.

Liban. Les mots «catégories limitées de travailleurs» devraient être remplacés par «catégories limitées de femmes employées», car ils risquent de créer des désaccords entre un Membre donné et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations quant aux catégories exclues. Il faut préciser le texte en ajoutant «à déterminer par chaque Etat conformément à la législation nationale» après «d'entreprises», au paragraphe 2. Il ne sera pas toujours facile de s'entendre sur la signification du membre de phrase «soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière». Il n'est pas facile de définir clairement ces problèmes avec une telle phrase. Aussi faudrait-il remplacer ces mots par «à déterminer par chaque Etat conformément à la législation nationale», comme indiqué ci-dessus. Le membre de phrase «décrire les mesures prises» devrait être remplacé par «décrire les mesures qui auront été prises», car les Membres ne sont nullement obligés de prendre des mesures si cela ne leur paraît pas opportun.

Malaisie. MEF. Le mot «travailleurs» utilisé au paragraphe 2 devrait être remplacé par «employés de sexe féminin» ou «femmes» puisque ce sont les femmes employées que la convention vise à protéger.

MTUC. La convention devrait s'appliquer à toutes les femmes qui travaillent.

Maroc. Confédération démocratique du travail (CDT). Toute exclusion ou exception à l'application de la convention est à exclure. Le seul critère à retenir est que ces femmes soient employées par un employeur.

UMT. Cette convention devrait s'appliquer à toutes les femmes travailleuses. Remplacer «consultation» par «accord».

Namibie. Mouvement social du peuple de Namibie (NPSM). Après «femmes employées» ajouter: «dans le secteur formel et informel et à celles qui ont perdu leur emploi du fait des programmes d'ajustement structurel». A la fin du paragraphe 2, ajouter: «seulement si cela est dans l'intérêt des travailleurs».

Nouvelle-Zélande. NZEF. Il devrait être possible d'exclure certaines catégories de travailleurs sous certaines conditions en fonction de la situation du pays.

Pays-Bas. FNV. La convention devrait s'appliquer à toutes les travailleuses, y compris les salariées occupées en sous-traitance, les travailleuses à domicile et les travailleuses occasionnelles. Etant donné la possibilité qui est donnée aux Membres d'exclure certaines catégories, il n'y a pas de raison de ne pas remplacer «toutes les femmes employées» par «toutes les travailleuses».

Pologne. Syndicat autonome indépendant «Solidarność» (NSZZ «Solidarność»). Il faudrait préciser les conditions d'exclusion afin d'éviter toute discrimination à l'égard des femmes qui travaillent dans certaines branches ou certains secteurs. Il ne suffit pas de les protéger contre les pratiques discriminatoires en consultant les organisations d'employeurs et de travailleurs ou en présentant des rapports sur les catégories exclues et les motifs de leur exclusion. Pour réduire le risque de discrimination, il faudrait limiter dans le temps les exclusions prévues, étant entendu que, à l'expiration des délais prévus, la convention s'appliquerait aussi à ces catégories-là.

Portugal. D'accord pour le texte concernant les critères d'attribution des prestations. Une des difficultés qui empêchent la ratification de la convention n° 103 réside dans le caractère trop détaillé des dispositions sur le champ d'application. Le paragraphe 2 est plus satisfaisant, car il place l'application au même niveau que la législation nationale des pays qui souhaitent la ratifier. En vertu du paragraphe 3, les pays qui ratifient la convention pourront en étendre progressivement le champ d'application, et cette disposition les encouragera à le faire.

Union générale des travailleurs (UGT). La possibilité qui est prévue d'exclure certaines catégories de travailleurs ou certains types d'entreprises du champ d'application de la convention est inacceptable.

Suisse. Ce texte est compatible avec la législation nationale.

République-Unie de Tanzanie. Avec le libellé actuel, la majorité des femmes qui relèvent du secteur informel et des femmes qui travaillent pour leur propre compte ne seraient pas protégées, alors qu'elles devraient l'être.

République tchèque. Chambre tchéco-morave des syndicats (CMK OS). Non à la possibilité qui est offerte aux Membres d'exclure des entreprises entières du champ d'application de la convention, car cela risque d'affaiblir considérablement le texte. L'exclusion de certaines catégories de travailleurs ne doit pas s'appuyer sur des motifs qui constituent une discrimination, et cela est à souligner dans le texte.

Il importe de limiter le plus possible les exclusions. Il faudrait tenir compte des définitions des travailleurs qui sont données dans la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et de la situation des travailleurs dans les zones franches d'exportation.

Togo. Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT). Remplacer les mots «femmes employées» par «femmes qui travaillent».

Turquie. TİSK. Ce texte n'est pas assez flexible. Le but devrait être la protection de la maternité des femmes (à l'exception des travailleuses qui travaillent pour leur propre compte), qu'il faudrait promouvoir dans le cadre de la législation nationale, avec des arrangements pour déterminer de manière plus réaliste et flexible les catégories de travailleurs à exclure.

Uruguay. PIT-CNT. S'agissant des garanties contre l'abus de pouvoir en matière d'exclusion, le PIT-CNT fait remarquer que si le gouvernement n'est pas tenu d'obtenir l'accord des partenaires sociaux, mais seulement de les consulter, il aura toute latitude pour les décisions à prendre. Le flou qui entoure le membre de phrase «catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises» et l'absence de critère pour définir ce qu'il faut entendre par «limitées» risque d'enlever toute valeur à cette garantie. Rien n'est dit sur la manière de déterminer les «problèmes spéciaux d'une importance particulière» qui permettent de justifier une exclusion.

Venezuela. CTV. Le texte qui est proposé ne mentionne pas les femmes salariées qui travaillent chez elles, auxquelles la convention n° 103 se réfère explicitement.

Commentaires du Bureau

Paragraphe 1

Ce paragraphe a donné lieu à assez peu de commentaires. Plusieurs réponses indiquent qu'il faut s'entendre sur la signification des mots «toutes les femmes

employées». Durant les discussions, la commission a demandé des éclaircissements à ce sujet et le Bureau a expliqué que ces termes désignent les travailleuses qui ont un contrat de travail, explicite ou implicite, ce qui exclut les travailleuses indépendantes. Des divergences de vues sur le champ d'application général de la convention demeurent, comme en témoignent plusieurs réponses qui suggèrent de remplacer «femmes employées» par «travailleuses», ce qui élargirait le champ d'application. La même proposition avait été présentée par le groupe des travailleurs durant les discussions de la commission mais retirée faute d'appui. Quelques réponses indiquent que les femmes, de plus en plus nombreuses, qui travaillent à leur compte ou dans le secteur informel en général, devraient bénéficier d'une protection spécifique. Une autre réponse va plus loin et fait valoir que, étant donné que le paragraphe 2 permet d'exclure certaines travailleuses, il n'y a pas de raison que le paragraphe 1 ne vise pas toutes les travailleuses. Toutefois, il est à noter que les exclusions autorisées par le paragraphe 2 sont limitées: il n'est en effet possible d'exclure du champ d'application de la convention que des catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises et seulement si l'application de la convention à ces catégories soulevait des problèmes spéciaux d'une importance particulière. Ces précisions, qui visent à limiter les possibilités d'exclusion, indiquent clairement que l'objectif doit être que la protection de la maternité s'applique au plus grand nombre possible de femmes employées.

Le Bureau a décidé de ne pas modifier le libellé de ce paragraphe qui semble être généralement accepté.

Paragraphe 2

La plupart des commentaires sont favorables à l'idée d'autoriser l'exclusion de catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises, mais certains gouvernements et organisations de travailleurs insistent pour qu'aucune exclusion ne soit possible en soulignant, dans un cas, que la protection devrait avant tout se fonder sur des critères médicaux et non sur des considérations sociales ou économiques. A titre de compromis, il est suggéré dans certains commentaires de n'autoriser des exclusions que pour une période de temps déterminée: la convention s'appliquerait automatiquement à la catégorie exclue une fois cette période expirée. D'autres commentaires appuient avec force le texte actuel.

Des questions continuent à se poser au sujet des consultations. Au cours des discussions, la commission a demandé des éclaircissements sur la différence entre la formule «après consultation» (utilisée dans le texte proposé) et la formule «en consultation avec». Le Bureau a répondu que la formule «en consultation avec» semble laisser un pouvoir discrétionnaire un peu moins étendu au gouvernement mais que, dans un cas comme dans l'autre, la décision finale appartient à ce dernier. Il y a aussi une différence en ce qui concerne le processus. Lorsque la décision doit être examinée ou prise «en consultation avec» les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, le gouvernement doit faire en sorte que ces organisations participent au processus. Quand l'examen ou la décision, comme dans le paragraphe considéré, doit avoir lieu «après consultation» des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, le gouvernement ne peut prendre sa décision qu'après avoir demandé l'avis de ces organisations. Il est essentiel, dans les deux cas, que les consultations soient menées de bonne foi, et la décision finale incombe au gouvernement. En outre, il convient de noter que, dans ce paragraphe, les «organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées» qu'il faut consulter sont celles qui

représentent les travailleurs des catégories de travailleurs ou d'entreprises que l'Etat Membre envisage d'exclure.

Les réponses montrent qu'il est nécessaire de préciser la signification des mots «des catégories limitées de travailleurs ou d'entreprises». Durant les discussions, la commission a demandé au Bureau si les «catégories de travailleurs» peuvent désigner les travailleurs occasionnels, les travailleurs temporaires, ou ceux qui ne satisfont pas aux conditions d'ouverture des droits. Le Bureau a répondu que ces «catégories» peuvent désigner les travailleuses temporaires, occasionnelles ou à temps partiel mais que les femmes qui ne satisfont pas aux conditions exigées pour la protection de la maternité (par exemple durée de l'emploi ou des cotisations) ne forment pas une catégorie. Il est à noter que, alors que l'article 3, paragraphe 1, établit un droit absolu au congé de maternité (sous réserve des exclusions autorisées par le paragraphe 2 de l'article 2), l'article 5 dispose que «des prestations en espèces et des prestations médicales doivent être assurées conformément à la législation nationale (...)», ce qui subordonne l'octroi de ces prestations à des critères établis au niveau national. En ce qui concerne le droit absolu établi à l'article 3, paragraphe 1, un Membre suggère d'ajouter à la fin de ce paragraphe les mots «sous réserve d'une durée de service minimale», ce qui permettrait aux Membres de soumettre à un critère le droit au congé de base. Le gouvernement des Etats-Unis demande si l'exclusion prévue par les mots «catégories limitées (...) d'entreprises» peut se fonder sur le nombre de salariés des entreprises et pas seulement sur la nature de leur activité. Il serait certes possible d'exclure des entreprises de telle ou telle taille mais il convient de noter, ici aussi, que l'intention de ce paragraphe, tel qu'il est libellé, est d'indiquer clairement que la protection de la maternité devrait s'appliquer à autant de femmes employées que possible et les exclusions devraient tenir compte de cette intention⁸. Par ailleurs, le mot «limitées» peut renvoyer, non seulement au nombre de catégories pouvant être exclues mais aussi au nombre de travailleurs pouvant être exclus dans une catégorie donnée (le texte précise également que les catégories peuvent être exclues «totalement ou partiellement»). Toutefois, le mot «limitées» a été utilisé pour indiquer clairement que les exclusions doivent être restreintes afin que le plus grand nombre possible de femmes employées bénéficient d'une protection en cas de maternité.

Pour préciser que la convention est axée sur la protection des femmes, deux réponses proposent que les mots «catégories limitées de travailleurs» soient remplacés par «catégories limitées de femmes employées». Le mot «travailleurs» a été préféré à «femmes employées» pour éviter qu'un Membre qui ratifie la convention pense qu'il ne peut exclure que des catégories composées exclusivement de femmes et non, comme c'est le cas, des catégories de travailleurs parmi lesquels on trouve des femmes.

Un commentaire indique qu'il risque d'être difficile de parvenir à un consensus sur la signification des mots «soulèverait des problèmes d'une importance particulière». Ces mots, ou une formule analogue, figurent dans 11 conventions et un protocole, dans des dispositions relatives au champ d'application qui autorisent des exclusions, et

⁸ Les mots «catégories d'entreprises» figurent à l'article 9 b de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et une notion similaire («catégories d'exploitations») figure à l'article 1, paragraphe 2, du Protocole à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958. Dans les deux cas, ces mots sont utilisés pour permettre que la convention soit appliquée différemment selon la taille des entreprises.

n'ont jusqu'à présent pas posé de problèmes d'interprétation ou d'application⁹. Un autre commentaire suggère de définir plus étroitement les conditions requises pour les exemptions. De même, une réponse propose de remplacer «des problèmes spéciaux d'une importance particulière» par «des problèmes spéciaux devant être déterminés par chaque Membre conformément à la législation nationale», afin de souligner qu'il appartient à chaque Membre de déterminer ce qu'il faut entendre par problème spécial dans le contexte national. Le Bureau ne suggère aucun changement à ce paragraphe vu les divergences qui demeurent sur des questions clés qu'il appartiendra à la Conférence de trancher.

Paragraphe 3

Ce paragraphe a donné lieu à peu de commentaires. La plupart approuvent son contenu. Une réponse souligne qu'il ne devrait pas être possible de donner une liste de catégories exclues que dans le premier rapport. Il est aussi suggéré de remplacer les mots «décrire les mesures prises» par «décrire quelles mesures ont été prises» pour préciser que le Membre n'a pas à prendre des mesures s'il juge qu'il n'y a pas lieu de le faire. Quand bien même il n'y aurait aucune obligation de prendre de telles mesures, les rapports qui sont exigés des Etats Membres visent à leur rappeler les exclusions qu'ils ont éventuellement opérées et la possibilité d'étendre la protection aux catégories ainsi exclues. Le Bureau ne suggère aucun changement au texte de ce paragraphe dont le contenu est généralement approuvé.

CONGÉ

Article 3

1. 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 douze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant sa ratification.

3. Tout Membre peut par la suite déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

Observations sur l'article 3

Afrique du Sud. BSA. L'extension de la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines porterait préjudice à l'éventuelle ratification de la convention, et elle irait au-delà de la disposition relative à une norme universelle minimum. La BSA ne serait pas en mesure d'appuyer cette extension.

⁹ Voir conventions n° 132, article 2, paragraphe 2; n° 148, article 1, paragraphe 2; n° 155, article 1, paragraphe 2; n° 158, article 2, paragraphe 5; n° 167, article 1, paragraphe 2; n° 170, article 1, paragraphe 2; n° 171, article 2, paragraphe 2; n° 172, article 1, paragraphe 2; n° 174, article 2; Protocole de 1995 à la convention n° 81, article 2, paragraphe 1.

Allemagne. BDA. Le texte doit se limiter à établir le principe selon lequel les femmes ont droit à un congé de maternité. La convention ne devrait contenir aucune disposition concernant une durée minimum. Le membre de phrase «d'une durée de douze semaines au moins» doit être supprimé. Le paragraphe 3 deviendra alors superflu. Il conviendrait de réfléchir à la question de savoir si la substance du paragraphe 3 ne devrait pas être transférée au paragraphe 1, sous-paragraphe (1), de la recommandation afin de fournir des orientations.

DGB. La période du congé de maternité devrait être augmentée jusqu'à quatorze semaines.

Argentine. La législation nationale fait référence uniquement «au certificat médical» et non pas à «une autre attestation appropriée».

UIA. La norme minimum pour le congé de maternité devrait être de douze semaines. Elle ne devrait pas être étendue au-delà de cette période.

Australie. Afin d'empêcher la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi pour cause de maternité, les travailleuses enceintes devraient avoir le droit de prendre congé au cours de leur grossesse (pour des raisons y relatives) ainsi qu'au moment de la naissance et immédiatement après. La norme actuelle de douze semaines devrait être maintenue comme droit minimum.

Autriche. BAK. Se prononce en faveur du libellé proposé.

Bahreïn. Dans la pratique nationale, douze semaines excèdent souvent la durée du congé octroyé.

Barbade. BEC. La durée de douze semaines devrait rester la norme minimum.

Bélarus. La durée minimum du congé de maternité devrait être étendue à quatorze semaines.

Belgique. CNT. Toutes les femmes devraient avoir la possibilité de prendre congé après leur accouchement. Il conviendrait de prévoir un droit au congé postnatal à moins que les intéressées n'y renoncent.

Brésil. Confédération générale des travailleurs (CGT). La durée du congé de maternité devrait être de seize semaines.

FS. La période du congé de maternité ne devrait pas être inférieure à dix-sept semaines.

Bulgarie. Remplacer le paragraphe 3 par le texte suivant: «Tout Membre est invité à déposer une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.»

Canada. L'expression «sous réserve d'une durée de service minimale» devrait être ajoutée à la fin du paragraphe 1.

République de Corée. FKTU. Une femme victime d'une fausse-couche dont les causes étaient inévitables devrait avoir droit à un congé d'une durée proportionnelle au congé de maternité spécifié dans l'article.

Croatie. La nouvelle convention devrait prévoir des droits plus larges que ceux qui sont inscrits dans la convention n° 103. On propose une durée de seize semaines pour le congé de maternité.

Danemark. Confédération danoise des associations de cadres (AC), Fédération danoise des employeurs de fonctionnaires et d'employés (FTF) et Confédération

danoise des syndicats (LO). La durée du congé de maternité ne devrait pas être inférieure à quatorze semaines.

Egypte. Approuve les paragraphes 1, 2 et 3.

Equateur. D'accord.

Erythrée. La durée minimum du congé de maternité devrait être réduite à soixante jours.

Espagne. Il serait intéressant de savoir si, du fait qu'un Membre déclare que la durée du congé de maternité sur son territoire dépasse douze semaines, cette durée devient la durée minimum du congé de maternité dans ce même pays.

CCOO. Cet amendement apporterait une légère amélioration aux dispositions internationales minima qui ont été fixées au début du XX^e siècle. Il conviendrait d'inclure les trois nouveaux paragraphes suivants:

2. En cas de maladie, d'hospitalisation ou de décès de la mère d'un enfant nouveau-né avant la fin de la période de congé postnatal, le père, s'il est salarié, devrait avoir droit à une période de congé égale à la période restante du congé de maternité.
3. Le droit à un congé après la naissance tel qu'il est énoncé au paragraphe 1 de cet article pourrait s'appliquer dans les mêmes conditions à un père ou une mère adoptifs si l'enfant adopté n'est pas encore âgé de trois ans, et si la législation nationale permet l'adoption.
4. Si une salariée donne naissance à un enfant mort-né, ou si l'enfant meurt avant la fin du congé de maternité, la femme conserve son droit à la totalité de ce congé.

L'amendement prévoyant l'éventualité d'une maladie ou d'un décès de la mère ou de l'enfant protège les droits de l'enfant et permet à la mère de disposer de temps pour récupérer si l'enfant décède.

Le paragraphe 3 établit un éventuel droit au congé pour les parents adoptifs, et permet aux pays dont la législation n'autorise pas l'adoption de ne pas appliquer cette disposition. Elle ne devrait donc pas faire obstacle à la ratification.

UGT. D'accord, si la période de douze semaines est prévue pour protéger la santé de la travailleuse et celle de l'enfant. Si cette période inclut une composante de garde d'enfant, elle devrait également être un droit pour les pères qui travaillent.

Pour ce qui est d'une «autre attestation appropriée», le texte devrait spécifier que chaque Membre doit faire connaître quelles autorités peuvent délivrer le certificat au cas où des problèmes surgiraient en ce qui concerne la délivrance de ce certificat.

Etats-Unis. Ce paragraphe a été appuyé tel qu'il est libellé actuellement. Cependant, si la commission devait étendre la couverture de cette convention aux mères adoptives, un libellé analogue devrait être ajouté qui s'appliquerait à leur cas. Le libellé actuel des paragraphes 2 et 3 est approuvé.

USCIB. L'article 3 tel qu'il est libellé semble issu d'une époque dépassée où le gouvernement décidait pour la femme. Toutes les femmes ne veulent pas ou n'ont pas besoin de douze semaines de congé de maternité, et le texte devrait leur laisser le droit de choisir.

France. D'accord.

MEDEF. Si la durée minimale de douze semaines au moins, retenue pour le congé de maternité, ne constitue pas une contrainte supplémentaire vis-à-vis des dispositions prises en la matière par la législation nationale, il peut en être autrement pour certains pays.

Grèce. La convention devrait contenir une disposition prolongeant la période du congé de maternité au cas où il s'agit de naissances multiples. Il conviendrait de prévoir une période de congé de maternité de six semaines pour protéger la santé de la mère en cas de décès de l'enfant après la naissance, ou en cas de naissance d'un enfant mort-né.

Inde. D'accord quant à la durée du congé de maternité proposée et quant à l'insertion du mot «autre» avant le mot «attestation» au paragraphe 1.

Italie. Le congé de maternité devrait être étendu à quatorze semaines.

Japon. JTUC-RENGO. Appuie le texte de cet article.

Jordanie. ACI. L'extension du congé de maternité à douze semaines pourrait décourager les employeurs d'employer des femmes.

Liban. Compte tenu des conditions économiques et sociales qui prévalent dans certains pays Membres actuellement, l'obligation d'un congé de maternité de douze semaines ne pourra être appliquée. Il conviendrait de trouver un libellé plus approprié permettant à chaque Etat d'étendre progressivement le congé de maternité jusqu'à douze semaines, au fur et à mesure de son développement économique, à condition qu'une durée minimum raisonnable de ce congé soit obligatoire dès le stade initial.

Malaisie. La durée du congé de maternité ne devrait pas excéder une période de soixante jours consécutifs.

MEF. Le membre de phrase «ou autre attestation appropriée» devrait être supprimé, car il engendre des incertitudes quant au type d'attestation requise. Après les mots «certificat médical», il conviendrait d'ajouter le membre de phrase suivant: «développé par un médecin inscrit à l'ordre des médecins» car seuls les médecins reconnus ont le droit de délivrer un certificat médical.

Maroc. CDT. Les femmes qui sont victimes d'une fausse-couche devraient avoir droit à un congé d'une durée d'au moins six semaines pour protéger leur santé physique et mentale. Ce congé est particulièrement nécessaire dans les pays en développement où les risques de fausse-couche sont beaucoup plus élevés, pour des raisons économiques et sociales.

Namibie. NPSM. Il conviendrait d'ajouter la phrase suivante à la fin du paragraphe 1: «C'est à la travailleuse et à son médecin que devrait incomber le choix de la date du commencement de son congé.»

Népal. La législation nationale prévoit cinquante-deux jours de congé de maternité.

Philippines. Toute tentative visant à étendre la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines devrait être envisagée avec prudence, à la lumière des réalités économiques, car un tel ajustement pourrait entraîner une discrimination à l'égard des travailleuses lors du recrutement.

Royaume-Uni. CBI. La durée du congé de maternité devrait continuer d'être de douze semaines.

Singapour. Une durée du congé de maternité rémunéré fixée à huit semaines est suffisante, notamment à la lumière d'autres indemnités telles que le congé parental, le congé pour raisons de famille et le congé de paternité, qui sont en principe octroyées par l'employeur. Il arrive souvent que les employeurs octroient un congé sans solde qui va au-delà du droit statutaire.

Slovaquie. La durée du congé de maternité ne devrait pas être inférieure à quatorze semaines.

Sri Lanka. Il conviendrait de retenir la durée de douze semaines pour le congé de maternité. Cependant, on pourrait prévoir une disposition optionnelle qui réduirait ce congé à six semaines au moins pour la troisième naissance, et pour les naissances ultérieures, ainsi que lors de la naissance d'enfants mort-nés.

Suisse. La législation nationale ne prévoit pas de congé de maternité en tant que tel mais elle interdit l'emploi des femmes au cours des huit semaines qui suivent un accouchement. Aux termes de la législation révisée, le retour d'une accouchée à son poste de travail est subordonné à son consentement jusqu'à la seizième semaine après la naissance.

UPS. Le congé de maternité ne devrait pas excéder une durée de douze semaines notamment au niveau international, car cette période est déjà trop longue pour de nombreux pays.

USS. La durée minimum du congé de maternité devrait être de quatorze semaines et la période de congé ne devrait pas être réduite.

FSE. Un congé d'une durée minimum de quatorze à seize semaines est approprié. Dans un esprit de compromis, et pour permettre à un grand nombre d'Etats Membres de ratifier l'instrument, on pourrait envisager d'accepter un droit minimum de douze semaines, qui ne devrait pas être réduit. La disposition relative à une période de seize semaines devrait figurer dans la recommandation.

République arabe syrienne. Le membre de phrase «ou autre attestation appropriée» au paragraphe 1 devrait être supprimé. Un certificat médical ne peut être délivré que par un spécialiste. Aucun autre certificat ne devrait être considéré comme valable. Au paragraphe 2, le membre de phrase «une déclaration accompagnant sa ratification» devrait être remplacé par «un instrument juridique» qui devrait également être le terme utilisé au paragraphe 3.

République-Unie de Tanzanie. La durée du congé de maternité ne devrait pas être inférieure à seize semaines.

République tchèque. Il conviendrait d'amender le paragraphe 1 pour qu'il indique clairement que la protection est accordée même en cas d'enfant mort-né, et dans tous les autres cas où la naissance n'a pas lieu, quelle qu'en soit la raison. La durée du congé de maternité ne devrait pas être inférieure à dix-sept semaines.

Togo. CSTT. Remplacer les mots «douze semaines» par les mots «seize semaines».

Turquie. TÍSK. Il faut protéger le droit à un congé de maternité de douze semaines au minimum. La prolongation de cette période rendrait la ratification plus difficile.

Uruguay. PIT-CNT. Ne voit aucune amélioration en ce qui concerne la durée minimum du congé de maternité, en dépit du fait qu'il a été prolongé dans la législation nationale de nombreux Membres.

Commentaires du Bureau

Beaucoup de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont formulé des commentaires au sujet de cet article. Près de la moitié des

gouvernements qui ont donné leur avis sur la durée du congé de maternité se sont prononcés en faveur d'une durée minimale de douze semaines. Les autres gouvernements se répartissent à parts presque égales entre ceux qui citent une durée plus courte, prévue dans leur législation, et ceux qui proposent une durée minimale plus longue, allant de quatorze à dix-sept semaines. Les organisations d'employeurs soulignent que douze semaines représentent un maximum qui ne saurait être dépassé et quelques-unes font observer que cela pourrait même poser des problèmes à certains pays. Les organisations de travailleurs sont favorables à une durée minimale de quatorze semaines. Il convient de rappeler qu'un amendement visant à porter la durée du congé de maternité à quatorze semaines au minimum a été rejeté au cours de la première discussion. Le Bureau note que 80 pour cent environ des Etats Membres de l'OIT prévoient un congé de douze semaines ou plus, et guère plus de 40 pour cent un congé de quatorze semaines ou plus¹⁰. Compte tenu des commentaires qu'il a reçus, le Bureau ne propose aucun changement concernant la durée du congé.

Trois gouvernements et une organisation de travailleurs demandent si l'intégralité du congé de maternité doit être accordée si l'enfant meurt à la naissance ou après; deux propositions visent à réduire la durée du congé en pareil cas, une autre à le laisser inchangé et une quatrième à accorder un congé aussi long que nécessaire. Deux organisations de travailleurs soulèvent la question de l'avortement spontané et proposent que la femme ait droit dans ce cas soit à la totalité, soit à une partie du congé. Vu le petit nombre de commentaires et la diversité des points de vue, le Bureau ne propose aucun changement sur ce plan.

Peu de commentaires ont été formulés au sujet du type d'attestation requis pour avoir droit au congé. Les mots «ou autre attestation appropriée», qui sont le résultat d'un amendement adopté au cours de la première discussion, suscitent l'inquiétude de deux gouvernements et d'une organisation d'employeurs qui jugent qu'un certificat médical est nécessaire. Une organisation de travailleurs suggère d'indiquer dans la convention que chaque Etat Membre précisera quelles autorités peuvent délivrer cette attestation. Les mots «telle que déterminée par la législation et la pratique nationales» signifient que ces questions relèvent de chaque Etat Membre. Le Bureau fait observer que la référence dans cet article à la date présumée de l'accouchement et à la présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée a pour effet que cette disposition ne saurait s'appliquer aux mères adoptives.

En ce qui concerne le point soulevé par le gouvernement de l'Espagne, le Bureau précise qu'une déclaration soumise conformément aux dispositions du paragraphe 2 et indiquant qu'un Membre assure un congé de maternité de plus de douze semaines établira que cette période est la durée minimale du congé de maternité pour ce Membre. Il ne sera pas possible de revenir sur les déclarations faites conformément aux dispositions des paragraphes 2 et 3.

En ce qui concerne la version anglaise, le Bureau suggère que, au paragraphe 1 de cet article ainsi que dans les autres dispositions, le mot «confinement» (accouchement) soit remplacé par «childbirth» (naissance).

¹⁰ Pourcentages calculés à partir des informations reçues de 152 Etats Membres. Voir: *La protection de la maternité au travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999, p. 39.

Article 4

1. Le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire dont la durée et la répartition doivent être déterminées par chaque Membre après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, en tenant dûment compte de la nécessité de protéger la santé de la mère et celle de l'enfant.

2. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant 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.

3. Sur présentation d'un certificat médical, un congé supplémentaire doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La durée maximale de ce congé peut être fixée par l'autorité compétente.

Observations sur l'article 4

Afrique du Sud. Dans la seconde phrase du paragraphe 3, après «de ce congé» insérer «et les conditions y relatives peuvent être fixées par (...)». La durée maximale du congé n'est pas le seul élément pouvant être fixé par l'autorité compétente.

BSA. Modifier le paragraphe 1 comme suit: «Le congé de maternité peut comprendre (...)». Allonger une durée quelconque du congé de maternité peut s'avérer très coûteux, notamment dans les pays pauvres et les petites entreprises. Le paragraphe 3 n'est pas assez limité; il prescrit trop et devrait être supprimé.

Allemagne. Le paragraphe 1 ne ferait pas obstacle aux initiatives visant à ajouter de la souplesse aux périodes de congé de maternité en faveur de la disponibilité des mères sur le marché du travail. La législation nationale est conforme au paragraphe 2 du projet de convention. L'expression «congé supplémentaire» du paragraphe 3 prête à confusion car ce congé ne vise pas à être une extension du congé de maternité de base. Remplacer «congé supplémentaire» par «congé autorisé».

BDA. L'article 4 régit des détails du congé de maternité qui pourraient faire obstacle à la ratification. Il devrait être transféré dans le paragraphe 1 de la recommandation. Les détails figurant au paragraphe 2 devraient être laissés à l'appréciation des Etats Membres. Sinon, le paragraphe 2 devrait être limité aux cas de naissances prématurées.

DAG. Le congé supplémentaire devrait être maintenu à au moins six semaines pour protéger la santé de la mère et de l'enfant.

DGB. Le congé supplémentaire doit être fixé à six semaines.

Argentine. D'accord avec le texte du paragraphe 2. L'accouchement postérieurement à la date prévue est une situation fréquente qui pourrait, pour une autre raison, aboutir à une réduction de la durée du congé postnatal, avec le préjudice que cela porterait à la mère et à l'enfant.

UIA. Les prescriptions très détaillées concernant la durée et la répartition du congé de maternité posent des problèmes de ratification dans certains pays. Le paragraphe 1 devrait commencer par: «Le congé de maternité peut comprendre (...)»

Confédération des travailleurs de l'éducation (CTERA). La durée du congé postnatal obligatoire devrait être de six semaines pour sauvegarder la santé de la mère et de l'enfant.

Australie. Le congé devrait être un droit exercé à la discrétion de la personne employée. Obliger les femmes à prendre des périodes de congé obligatoire a été considéré comme discriminatoire dans certains pays. Les lois et pratiques nationales peuvent protéger les travailleuses en veillant à ce que les décisions qu'elles prennent concernant les congés ne soient pas dictées sous la contrainte.

Autriche. Si cela est possible, la totalité de la durée du congé de maternité devrait être obligatoire. Dans le paragraphe 3, il conviendrait d'ajouter le membre de phrase «ou d'un autre certificat approprié» après «d'un certificat médical».

IV. Le paragraphe 1 risque de faire obstacle à une mise en œuvre universelle.

BAK. D'accord avec le libellé proposé.

Bahreïn. Il peut être indiqué de stipuler le congé de maternité obligatoire à l'article 3. Diviser la période de congé en congé prénatal et postnatal risque de ne pas convenir aux besoins de la femme. Instaurer une période globale de congé sans en fixer la durée avant l'accouchement donne à la femme le droit d'utiliser tout son congé indépendamment du nombre de jours de congé prénatal. Par ailleurs, fixer une période de congé prénatal peut faire perdre une partie de ce congé à une femme enceinte qui travaille si elle accouche plus tôt que prévu. L'adoption d'une telle méthode pour déterminer les droits d'une femme à un congé de maternité risque aussi de la pousser à quitter son travail plusieurs jours avant la date prévue de l'accouchement pour utiliser son congé prénatal, alors qu'elle aurait pu continuer à travailler autrement. Si l'accouchement a lieu uniquement une fois que les jours fixés pour le congé prénatal sont passés, cela affecte la période postnatale. C'est pourquoi le Bahreïn a opté pour un congé global dans sa législation. Lors de la détermination de la durée du congé supplémentaire, il conviendrait de tenir compte des conditions de travail. L'obligation d'assurer une protection à une femme après l'accouchement peut aussi donner lieu à accorder un congé supplémentaire pouvant dépasser les limites fixées par la législation nationale si sa situation l'impose. En pareil cas, pour réduire la charge imposée à l'employeur, ce congé doit être sans rémunération. Cela concilie la nécessité d'accorder une protection de maternité obligatoire et les intérêts de l'employeur. Il convient cependant d'établir une distinction entre ce congé et le congé de maladie, le premier étant déterminé par le besoin pour la femme de se reposer après son accouchement, et n'impliquant pas l'existence d'une maladie, et le second étant soumis à la nécessité de présenter un certificat médical. Le principe consistant à accorder un congé obligatoire devrait être énoncé, tandis que la durée de ce congé devrait être laissée à l'appréciation des Membres, selon leur législation nationale, pour éviter tout abus en matière de dispositions obligatoires.

Barbade. BEC. L'inclusion d'une période de congé obligatoire constituerait un obstacle à la ratification pour certains pays. Le paragraphe 1 devrait commencer par «Le congé de maternité peut comprendre (...)». L'excès de réglementation sur la durée et la répartition du congé de maternité pose un problème pour un certain nombre de pays.

Congrès des syndicats et des associations de personnel de la Barbade (CTUSAB). La durée du congé obligatoire devrait être fixée à six semaines pour veiller à la santé et au bien-être de la mère et de l'enfant.

Bélarus. Un nombre minimal de jours ou de semaines de congé postnatal obligatoire devrait être fixé.

Belgique. CNT. Cette disposition devrait être interprétée dans le sens indiqué par le Bureau.

Brésil. CNC. Le congé supplémentaire tel que proposé dans la convention diffère du congé de maladie normal en ce sens qu'il a trait expressément aux cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

Bulgarie. Le paragraphe 1 devrait commencer par «Le congé de maternité peut comprendre (...)».

Canada. L'absence d'un congé obligatoire offre de la souplesse à la travailleuse pour choisir la date de son congé de maternité. Le congé obligatoire avant l'accouchement risque d'empêcher des femmes d'accéder à un congé ou à des prestations de maladie auxquels elles auraient eu droit pour une autre raison. Imposer un congé obligatoire aux femmes ne semble pas indispensable pour protéger le droit au congé de maternité, étant donné que le projet de convention prévoit une protection des femmes contre le licenciement ou les mesures discriminatoires au cas où elles exerceraient ce droit. Au Canada, du fait que la travailleuse peut choisir quand commencer son congé de maternité, le congé postnatal n'est pas garanti dans toutes les juridictions. Néanmoins, le choix de la durée effective du congé est susceptible d'être guidé par les conditions énoncées par la législation pour le paiement des prestations de maternité qui garantiraient dans la plupart des cas une période de congé à la suite de l'accouchement. Le paragraphe 3 reste flou en ce qui concerne les conditions régissant l'octroi d'un tel congé et risque d'empiéter sur les dispositions relatives au congé de maladie, au congé parental ou à d'autres types de congé.

CCE. Le congé obligatoire ne semble pas indispensable à la protection du droit au congé de maternité, car le projet de convention prévoit une protection des femmes contre le licenciement ou les mesures discriminatoires au cas où elles exerceraient ce droit. Dans le paragraphe 1, le terme «doit» devrait être remplacé par «devrait»; dans ce cas, il ne serait pas nécessaire de préciser la durée de la période. Ce texte semble acceptable pour autant que la définition du champ d'application ne justifie pas une interprétation extensive de la disposition, à savoir qu'elle n'implique pas le droit à un congé supplémentaire. Le paragraphe 2 n'est pas acceptable. Il est imprécis et trop général. Le paragraphe 3, relatif au congé supplémentaire, n'est pas souhaitable. Son manque de précision concernant les conditions régissant l'octroi d'un tel congé risque de permettre que des extensions soient accordées à tout moment et qu'elles empiètent sur les dispositions relatives au congé de maladie. L'introduction d'une disposition tendant à étendre le congé de maternité et, par extension, la protection de l'emploi y relative pour une période «à déterminer» qui excéderait alors les normes minima ne saurait être appuyée.

Chili. Le degré de souplesse introduit dans le texte proposé, dans lequel n'apparaît pas de durée définie du congé postnatal, revient à une diminution des droits et aboutit en fait à une considérable rigidité. Le congé de maternité devrait comprendre des périodes antérieures et postérieures à l'accouchement, autorisant une marge raisonnable de mobilité pour étendre la tranche soit prénatale soit postnatale du congé.

CUT. Une période obligatoire de six semaines de congé postnatal devrait être clairement énoncée. Introduire une plus grande souplesse dans l'utilisation du congé prénatal et postnatal risque de porter gravement atteinte aux droits de vastes groupes de travailleurs.

République de Corée. Le paragraphe 3 devrait être transféré dans la recommandation afin d'encourager les Etats Membres à mettre en œuvre le congé supplémentaire lorsque les circonstances les permettent.

Fédération des employeurs de Corée (KEF). L'inclusion du congé obligatoire et l'extension du congé de maternité non seulement ne sont pas souhaitables, mais ils constituent aussi un obstacle à la promotion de la ratification. En outre, ces modifica-

tions donneront lieu à des conflits inutiles entre les travailleurs et la direction sur la période du congé obligatoire, la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement et la période prolongée du congé de maternité. Le libellé du paragraphe 1 devrait être changé pour se lire comme suit: «Le congé de maternité peut comprendre (...)» Le paragraphe 2 devrait être supprimé.

FKTU. La convention devrait prévoir une période de congé postnatal obligatoire.

Croatie. La durée minimale du congé obligatoire devrait être prescrite. Il conviendrait de modifier le paragraphe 1 pour qu'il se lise comme suit: «(...) dont la durée et la répartition ne seront en aucun cas inférieures à deux semaines avant la date présumée de l'accouchement, et à huit semaines après la date de l'accouchement». Dans le paragraphe 3, les termes «et/ou» devraient remplacer le mot «ou» après le mot «avant».

Un nouveau paragraphe est proposé comme suit:

4. Si une travailleuse donne naissance à un enfant mort-né, ou si l'enfant décède avant l'expiration du congé postnatal, elle pourra poursuivre le congé aussi longtemps que nécessaire, conformément à la durée prescrite par certificat médical, afin qu'elle puisse récupérer de l'accouchement et de l'état psychologique consécutif à la perte de son enfant.

Danemark. Le principe d'une maternité librement choisie devrait être soutenu. Le paragraphe 1 peut toutefois être accepté compte tenu de l'obligation de consultation. Le paragraphe 2 énonce un principe pertinent. Dans le paragraphe 3, ce type de congé ne devrait être accordé qu'avant la naissance. Le droit à ce congé à l'expiration du congé de maternité est source d'incertitudes, même si la durée peut être fixée par les autorités compétentes.

DA. Une période de congé obligatoire est un obstacle potentiel à la ratification. Le mot «doit» du paragraphe 1 devrait donc être remplacé par le mot «peut».

Egypte. D'accord.

FEI. Etendre le congé de maternité à plus de douze semaines après les faits est contraire à la législation nationale. Cette dernière n'est pas en contradiction avec le paragraphe 3 même si la situation est abordée sous un angle différent.

El Salvador. D'accord.

Equateur. Le paragraphe 3 imposerait à chaque Membre l'obligation d'établir des mécanismes pour la détermination du congé supplémentaire.

Espagne. CCOO. Ajouter le texte suivant au paragraphe 1: «Dans les pays où le congé de maternité ou parental excède seize semaines, il ne sera pas nécessaire de préciser une période obligatoire de congé.» L'objet de ce paragraphe est de concilier les intérêts des femmes, en ayant une période de congé obligatoire dans les pays moins développés, et la législation moderne des autres pays, qui ne prévoit pas de disposition pour le congé obligatoire, vu qu'il permet aux hommes et aux femmes de prendre des périodes plus longues s'ils le souhaitent. Le paragraphe 2 est soutenu.

UGT. Pas d'objection.

Estonie. Le paragraphe 3 nécessite des précisions supplémentaires concernant la substance et la compensation du congé de maternité. L'Estonie soutient le congé supplémentaire pour des motifs précis.

AES. Soutient le congé supplémentaire pour des motifs précis.

Etats-Unis. Une femme devrait avoir droit à un congé de maternité; néanmoins, le droit au congé de maternité devrait être aussi souple que possible pour répondre

aux besoins de la femme enceinte. Le congé de maternité ne devrait pas comprendre une période obligatoire fixe. L'utilisation du terme «obligatoire» pose un problème pour les Etats-Unis en ce sens qu'une femme n'est alors pas libre de prendre des décisions sur la base de son emploi, de sa situation économique et de sa santé. Nombreuses sont les femmes qui, pour des raisons diverses, souhaitent travailler le plus longtemps possible avant l'accouchement, et retourner au travail aussitôt qu'elles le peuvent. Leurs raisons ne reposent pas nécessairement sur des besoins économiques, mais sont souvent liées à leur souhait de rester actives et en première ligne de leur emploi ou de leur profession. De fait, dans ce contexte, un congé obligatoire pourrait même être perçu comme une forme de discrimination entre les sexes. Les décisions relatives au congé peuvent lui être suggérées par son médecin, mais celles de savoir s'il faut prendre un congé ou non, quand le prendre et pour quelle durée devraient finalement incomber à la femme. Il est possible de mieux régler le problème qui veut que certaines femmes hésitent à prendre un congé de maternité par peur de représailles de l'employeur, voire même d'un licenciement, en développant les dispositions concernant la discrimination énoncées à l'article 7 de la convention. Ces dispositions élargies remplaceraient le congé obligatoire et permettraient aux femmes d'être libres d'exercer leur droit au congé de maternité. Le paragraphe 2 devrait être transféré dans la recommandation. Il s'agit d'un objectif louable, mais qui risque de compromettre inutilement une large ratification. Le paragraphe 3 devrait être transféré dans la recommandation.

USCIB. Le congé obligatoire est mal perçu par la société moderne et risque de constituer un obstacle à la ratification pour de nombreux pays.

Finlande. Le congé mentionné au paragraphe 3 pose un problème en raison de son manque de clarté. Le droit à un tel congé affecte également le renforcement de la sécurité de l'emploi et les prestations en espèces. L'adoption au niveau national d'un congé supplémentaire devrait donc se faire au plus haut niveau possible. Le membre de phrase «par l'autorité compétente» devrait être remplacé par «par les lois et règlements nationaux».

KT. Le «congé supplémentaire» n'est pas nécessaire, car il empiète sur le congé de maladie normal. En Finlande, le congé supplémentaire nécessiterait une nouvelle conception du congé, parallèlement au congé de maternité, au congé spécial de maternité et au congé de maladie en vigueur, et l'élaboration d'un régime de compensation y relatif en plus de l'allocation de naissance, de l'allocation spéciale de naissance et de l'allocation journalière (de maladie).

France. La notion de congé supplémentaire est insuffisamment définie.

MEDEF. La législation nationale prévoit un congé supplémentaire pour troubles pathologiques limité à deux semaines dans la période prénatale mais ne prévoit pas de congé supplémentaire dans la période postnatale. C'est l'assurance maladie qui prend le relais pour les troubles pathologiques subsistant après le congé de maternité. Le paragraphe 3 dans son libellé actuel et la disposition de l'article 5 assimilant le congé supplémentaire au congé de maternité pour son indemnisation constitueront donc un obstacle pour la ratification de la convention par la France.

CFDT. Il conviendrait de définir un congé obligatoire d'au moins six semaines. Il conviendrait également de mettre en place un congé supplémentaire en lien avec la grossesse.

Grèce. D'accord.

Confédération nationale du commerce hellénique (NHCT). Le membre de phrase «conformément à la législation nationale» devrait être inséré après «certificat médical» dans le paragraphe 3.

Guatemala. Le paragraphe 1 devrait expressément fixer la durée du congé obligatoire à six semaines après l'accouchement, étant donné qu'il s'agit d'une étape critique du rétablissement de la femme. Cette question ne devrait pas être laissée à la discrétion des Membres. Ce congé devrait être étendu aux travailleuses qui adoptent un mineur, de sorte que les deux puissent bénéficier d'une période d'adaptation. La législation nationale de nombreux Etats Membres prévoit ce type de disposition.

Inde. D'accord avec le paragraphe 3.

Islande. Le paragraphe 2 pourrait constituer un obstacle à la ratification.

Italie. Un congé supplémentaire devrait être prévu en cas de maladie ou de complications durant la grossesse. Il conviendrait de préciser que ce congé devrait être rémunéré ou compensé.

CGIL, CISL et UIL. Le congé obligatoire est essentiel à la santé de la mère et de l'enfant.

Japon. Les mesures en cas de maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement ne devraient pas se limiter au congé et pourraient aussi comprendre des mesures telles que la réduction de la durée du travail ou l'allègement des tâches en fonction des conditions et des symptômes. Il conviendrait donc d'insérer les termes «ou d'autres mesures appropriées prises» après «un congé supplémentaire doit être accordé».

JTUC-RENGO. Un congé minimal obligatoire de six semaines doit être incorporé. Celui-ci est essentiel à la santé de la mère et de l'enfant. Appuie les paragraphes 2 et 3.

Koweït. Le paragraphe 2 appelle des éclaircissements, ou pourrait être supprimé.

Liban. L'extension mentionnée au paragraphe 2 prolongerait-elle la durée totale du congé de maternité ou serait-elle déduite de la durée du congé postnatal non obligatoire? Dans le paragraphe 3, la seconde phrase devrait être remplacée par «L'autorité compétente déterminera la durée maximale de ce congé.»

Lituanie. Fédération lituanienne du travail (FLT). Le congé de maternité ne devrait pas comprendre une période de congé obligatoire.

Malaisie. MTUC. Il conviendrait d'envisager un congé minimal obligatoire de huit semaines. Le libellé suivant est proposé: «Il devrait y avoir un congé obligatoire de huit semaines pour les travailleuses après la naissance, sauf disposition contraire en accord avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.»

Malte. En application de la législation nationale, ce congé supplémentaire est considéré comme faisant partie du droit à congé de maladie annuel du travailleur.

Maroc. UMT. Le congé postnatal obligatoire ne devrait pas être inférieur à six semaines, sauf après accord des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Namibie. NPSM. Dans le paragraphe 3, «l'autorité compétente» devrait être remplacée par «un praticien de la santé».

Norvège. La convention devrait comprendre une période de congé obligatoire de six semaines, mais avec une possibilité de dérogation si la mère produit un certificat médical

montrant qu'il est dans son intérêt de retourner au travail, par exemple en cas d'enfant mort-né. Cette dérogation est vitale pour le droit de la mère à l'autodétermination.

Nouvelle-Zélande. NZEF. Il conviendrait d'omettre la référence au congé obligatoire. Dans un certain nombre de pays, exiger une période de congé obligatoire sera interprété comme nier aux femmes le droit établi de choisir. Pour ces pays, l'imposition d'une période de congé obligatoire sera contraire à une bonne pratique d'égalité de chances permettant aux parents de choisir eux-mêmes qui aura principalement la charge de s'occuper des enfants. Le paragraphe 3 devrait être omis, car le «congé supplémentaire» dépasse le champ d'application de la convention. La convention doit, si l'objectif est d'obtenir une ratification générale, se limiter à fournir une protection de la maternité. Elle ne doit pas introduire des questions allant au-delà du congé de maternité et des prestations minimales permettant à une femme de subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant.

Pays-Bas. Afin de protéger la santé de la mère et de l'enfant, «le congé obligatoire» devrait porter sur une période immédiatement antérieure et postérieure à l'accouchement. Au paragraphe 1, il conviendrait d'insérer l'expression «immédiatement avant et après l'accouchement» après l'expression «période de congé obligatoire». Il n'est pas souhaitable qu'il y ait une réduction dans la durée non obligatoire du congé postnatal lorsque la naissance a lieu plus tard que prévu. Dans le paragraphe 2, il faudrait supprimer «de tout».

VNO-NCW. L'inclusion du congé obligatoire constituera un obstacle à la ratification pour certains pays. Une fois les droits au congé et à la protection contre le licenciement liés à la maternité assurés dans la convention, il n'est pas nécessaire d'introduire un congé obligatoire. Le paragraphe 1 devrait donc commencer par «Le congé de maternité peut comprendre (...)». Contre les amendements du gouvernement néerlandais concernant cet article. Ces amendements surchargent le texte.

FNV. Il conviendrait d'amender le paragraphe 1, soit en ajoutant une période de congé obligatoire de six semaines, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, soit en garantissant la liberté de choix pour un congé de six semaines après l'accouchement à la femme concernée. D'accord pour allonger la durée du congé obligatoire en incluant une période prénatale. Au paragraphe 2, la réduction de la partie non obligatoire du congé postnatal ne devrait pas être autorisée.

Pologne. La législation nationale ne prévoit pas la notion de «congé supplémentaire» mentionnée au paragraphe 3, mais d'autres moyens permettent d'atteindre le but fixé par ce congé.

Portugal. Le Portugal soutient le paragraphe 3. La convention permet à chaque Etat d'appliquer son propre régime de protection de la santé en cas de maladie, de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Le paragraphe se contente de déclarer qu'un «congé supplémentaire» doit être accordé, permettant ainsi à un Membre d'accorder ce congé par son propre système. Pour certains Membres, le congé supplémentaire a été traité comme une extension du congé de maternité et, pour d'autres, au titre de dispositions nationales relatives à la maladie, l'invalidité ou d'autres absences nécessaires du lieu de travail.

CIP. Le paragraphe 2 est rejeté. Le congé supplémentaire n'est pas accepté. Le fait qu'un travailleur ne soit pas présent dans l'entreprise, même si cela ne donne pas lieu

directement à une plus grande charge de travail, a inévitablement un impact sur la conduite des affaires et peut affecter la productivité.

UGT. La convention devrait soutenir une période minimale de congé obligatoire d'au moins six semaines. Le paragraphe 3 n'est pas soutenu. Il n'y a pas de disposition concernant la maladie de l'enfant.

Slovaquie. Au paragraphe 1, la période de congé de maternité obligatoire devrait être d'au moins douze semaines.

Sri Lanka. Le paragraphe 3 est appuyé.

Suède. La durée maximale du congé supplémentaire devrait être indiquée plus clairement pour garantir la prévisibilité de la protection à la suite d'un tel congé. Pendant la grossesse, il faudrait toujours garantir à la femme un congé supplémentaire en cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La durée maximale de ce congé supplémentaire et de la protection impliquée par congé devrait être d'au moins six mois après l'accouchement. En outre, ce congé devrait être déterminé par la loi. La dernière phrase devrait donc se lire comme suit: «La durée maximale après l'accouchement de ce congé, qui ne devra pas être inférieure à six mois, peut être fixée par les lois et règlements nationaux.»

SAF. Toute indication de durée donnée au paragraphe 3 devrait être laissée à l'appréciation de l'autorité compétente.

Suisse. Voir les observations sur l'article 3.

UPS. La période de congé obligatoire mentionnée au paragraphe 1 peut constituer un obstacle à la ratification pour certains pays. Le terme «doit» devrait être remplacé par le mot «peut».

USS. La période minimale de congé obligatoire devrait être de six semaines, voire de huit semaines, étant donné qu'elle est absolument essentielle au bien-être de la mère et de l'enfant.

FSE. De nombreuses mères connaissent de graves problèmes financiers ou ont peur d'être mal considérées par leur employeur si elles demandent leur droit au congé de maternité. Le paragraphe 1, qui rend une partie du congé obligatoire, est donc bien accueilli. La convention devrait fixer une période minimale de congé obligatoire. Huit semaines seraient souhaitables.

République arabe syrienne. Une période de congé postnatal obligatoire devrait être fixée conformément à la législation sociale moderne. Le paragraphe 3 devrait être modifié pour se lire comme suit: «Un congé pourra être accordé avant la période du congé de maternité ou après celle-ci sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie ou de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La durée maximale de cette période de congé et du congé de maternité pourra être prescrite comme ne dépassant pas la période fixée par la législation nationale.»

République tchèque. Le congé supplémentaire peut être remplacé par un congé de maladie accompagné de prestations de maladie étant donné que la situation médicale décrite offre une base médicale pour le commencement d'une incapacité de travail à court terme.

CMK OS. La durée et la répartition de la période de congé obligatoire ne devraient pas être entièrement laissées à l'appréciation des Membres dans les consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. La durée minimale du congé prénatal et postnatal obligatoire devrait être fixée par exemple au minimum à six semaines.

Turquie. TÍSK. Le paragraphe 1 pourrait commencer par «Le congé de maternité pourra comprendre (...)».

Uruguay. PIT-CNT. Le congé postnatal obligatoire d'au moins six semaines est essentiel à la santé de la travailleuse et de son enfant.

Commentaires du Bureau

Paragraphe 1

Les nombreux commentaires reçus au sujet de l'inclusion d'une période de congé obligatoire font apparaître les mêmes divergences de vues que celles observées au cours de la première discussion. Les partisans de cette disposition mettent en général en avant la nécessité de protéger la santé, et certains ajoutent que la convention devrait préciser la durée minimale du congé obligatoire. Ceux qui sont contre cette disposition soulignent qu'elle est un obstacle potentiel à la ratification de la convention par un certain nombre de pays. Certains ajoutent que le congé obligatoire pourrait être considéré comme discriminatoire du fait qu'il ne permet pas à une femme de disposer comme elle l'entend du congé de maternité.

Une petite majorité de gouvernements est favorable à cette disposition, mais seulement un quart d'entre eux environ souhaitent que la durée et la répartition du congé obligatoire soient précisées dans la convention. Plusieurs des gouvernements qui s'opposent à cette disposition indiquent qu'elle est inutile. A leur avis, un renforcement des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi et à la non-discrimination garantirait à la femme le droit de prendre le congé dont elle a besoin sans aliéner son droit de tenir compte, ce faisant, de considérations personnelles, familiales ou de santé. La quasi-totalité des organisations d'employeurs sont opposées à cette disposition, tandis que la quasi-totalité des organisations de travailleurs y sont très favorables. Beaucoup de ces dernières demandent qu'un congé obligatoire de six semaines ou plus soit prévu dans la convention.

Les deux principales catégories d'amendements suggérées dans les réponses reprennent en général des propositions déjà discutées et rejetées par la commission. Ces amendements consistent soit à préciser dans la convention la durée minimale du congé obligatoire, avec des propositions complémentaires concernant les dérogations possibles, soit à faire commencer le paragraphe par: «Le congé de maternité peut comprendre (...)» Le Bureau rappelle qu'un congé obligatoire est prévu dans la législation d'une petite majorité des Etats Membres de l'OIT dont il a reçu des informations¹¹.

Paragraphe 2

Moins de commentaires ont été reçus au sujet du paragraphe 2 qui concerne la prolongation du congé prénatal. Une grande majorité de gouvernements ainsi que toutes les organisations de travailleurs s'y déclarent favorables. Un gouvernement propose de renforcer cette disposition en interdisant toute réduction, non seulement de la partie obligatoire, mais de la totalité du congé postnatal. Les organisations d'employeurs sont généralement opposées à cette disposition. Un gouvernement suggère de la faire figurer dans la recommandation. Le Bureau rappelle que, au cours de la première discussion, cette disposition a été transférée de la recommandation proposée à la convention proposée et adoptée sans changement après un long débat.

¹¹ Voir: *La protection de la maternité au travail, op. cit.*, p. 44.

En réponse à la question posée par le gouvernement du Liban, le Bureau précise que la prolongation du congé prénatal, prévue dans cette disposition, n'entraînerait pas nécessairement un allongement de la durée totale du congé de maternité. La disposition garantit que la femme conservera le droit à la totalité du congé postnatal obligatoire, mais elle permet de soustraire le cas échéant la prolongation du congé prénatal de la partie non obligatoire du congé postnatal. L'application de cette formule dans la pratique dépendra de la durée et de la répartition du congé obligatoire dans chaque Etat Membre.

Paragraphe 3

Aucune autre disposition des nouveaux instruments proposés n'a donné lieu à des débats aussi animés durant la première discussion que ce paragraphe qui traite du congé supplémentaire à garantir avant ou après le congé de maternité en cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Les législations et pratiques nationales varient quant au type de congé qui est octroyé en pareilles circonstances. Dans certains Etats Membres, cette éventualité relève des dispositions relatives à la maladie ou à l'incapacité temporaire, et, dans d'autres, des dispositions concernant le congé de maternité. Le Bureau a utilisé l'expression «congé supplémentaire» sans préjudice de la question de savoir si ce congé devrait être considéré comme un congé de maladie, un congé de maternité ou une autre forme de congé. L'intention du Bureau était de laisser chaque Etat Membre en décider en fonction de la législation et de la pratique nationales.

Son intention n'était évidemment pas de créer une nouvelle catégorie de congé, appelé «congé supplémentaire», qui pourrait exiger la mise en place d'un régime particulier de prestations ou de mécanismes spécifiques pour déterminer les conditions d'octroi de ce congé, mais de permettre à chaque Membre de garantir ce congé de la manière qu'il jugerait la plus appropriée. En d'autres termes, les pays qui, pour cette éventualité, recourent aux dispositions relatives au congé de maladie pourront continuer à le faire. Ceux qui accordent une prolongation du congé de maternité pourront aussi continuer à le faire. Il en va de même de ceux qui prévoient une extension du congé de maternité si l'éventualité se produit durant la période prénatale et des congés de maladie durant la période postnatale.

Néanmoins, l'expression «congé supplémentaire» continue à poser des problèmes. Un certain nombre de réponses font valoir qu'elle est vague et indiquent, par exemple, qu'il n'existe rien de la sorte dans la législation nationale ou que cette notion recoupe celle de congé de maladie. Il est suggéré dans diverses réponses de remplacer l'expression «congé supplémentaire» par «congé autorisé», «période de congé» ou simplement «congé». En ce qui concerne la dernière phrase du paragraphe 3, plusieurs réponses indiquent que l'autorité compétente devrait fixer, non seulement la durée maximale de ce congé, mais aussi les autres conditions qui s'y rapportent.

Compte tenu de ces commentaires, le Bureau suggère d'apporter à l'article 4 un certain nombre de changements de nature essentiellement rédactionnelle. Les paragraphes 1 et 2, qui visent expressément le congé de maternité, ont été transférés à la fin de l'article 3, dont c'est l'objet même, et renumérotés en conséquence.

Le paragraphe 3 forme désormais un article séparé, avec un nouveau titre – «Congé en cas de maladie ou de complications» – qui précise l'éventualité visée par ce congé. Ce changement montre aussi clairement que ce congé ne fait pas partie du congé de douze semaines prévu à l'article 3 mais doit être octroyé, dans les circonstan-

ces précises qui sont indiquées, avant ou après la période du congé de maternité. L'expression «congé supplémentaire» est remplacée par le mot «congé». La dernière phrase indique que la nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées par l'autorité compétente. Le Bureau fait observer que, en déterminant la nature du congé à octroyer dans l'éventualité visée, chaque Membre fixera aussi les conditions de ce congé. Enfin, pour aligner la version anglaise sur la version française, les mots «on the basis of» ont été remplacés par «on production of».

Plusieurs réponses appellent l'attention sur les liens qui existent entre le congé prévu dans l'ancien article 4, paragraphe 3, les prestations indiquées dans l'article 5 et la sécurité de l'emploi visée par l'article 7. Le niveau des prestations à garantir en cas de congé de cette nature suscite de grandes préoccupations. Ces questions sont traitées plus en détail dans les commentaires du Bureau relatifs aux articles 5 et 7.

PRESTATIONS

Article 5

1. Des prestations en espèces et des prestations médicales doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou à tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé de maternité ou de congé supplémentaire.

2. 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.

3. Les prestations en espèces doivent être versées:

- a) soit à un taux qui ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou de son gain tel que pris en considération pour le calcul des prestations;
- b) soit sous forme d'une indemnité forfaitaire d'un montant approprié.

4. Lorsqu'une femme ne satisfait pas aux conditions prévues par la législation nationale ou par tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous 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.

5. 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.

6. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

Observations sur l'article 5

Afrique du Sud. Le paragraphe 5 est acceptable, mais il pourrait être formulé de façon plus élégante.

BSA. L'article 5 est trop prescriptif et ne tient pas compte des différences existant entre les pays et dans les pays. Les paragraphes 1 et 2 sont suffisants. Le paragraphe 3, superflu et beaucoup trop contraignant, doit être supprimé. Le paragraphe 4 semble peu réaliste. Le paragraphe 5 n'est pas acceptable; la version antérieure est préférable. S'agissant du paragraphe 6, les soins médicaux disponibles dans certains pays et régions pauvres sont tels qu'il serait impossible d'y appliquer cette disposition. Le paragraphe ci-après devrait être inclus dans le texte pour éviter que les employeurs ne

soient forcés de payer les prestations de maternité, ce qui aboutirait à une discrimination à l'encontre des femmes en âge de procréer qui souhaitent entrer sur le marché du travail: «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, l'employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière due à une femme qu'il emploie sans qu'il y consente spécifiquement.»

Allemagne. Les dispositions de l'article 5 ne font pas obstacle à une ratification par l'Allemagne. Le gouvernement se félicite de l'absence d'une disposition analogue à celle de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103, en vertu de laquelle les prestations en espèces liées au congé de maternité ne sauraient incomber individuellement à l'employeur. Cette disposition de la convention de 1952 constituait le plus grand obstacle à sa ratification.

BDA. L'article 5 doit se limiter à établir les principes essentiels concernant les prestations en espèces et les prestations médicales liées au congé de maternité. Le paragraphe 3 donne au sujet des prestations en espèces des précisions qui devraient en fait relever de chaque Etat Membre. Ce paragraphe doit être supprimé ou transféré au paragraphe 2 de la recommandation. Inversement, l'article 5 n'établit pas l'important principe selon lequel les prestations en espèces au titre du congé de maternité ne doivent en aucun cas incomber individuellement à l'employeur. Ce principe doit être respecté de façon à éviter de faire peser une charge excessive sur les entreprises, en particulier sur les petites entreprises, et de créer une discrimination à l'égard des femmes sur le marché de l'emploi. En conséquence, l'article 5 doit comporter une disposition analogue à celle de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103. Le paragraphe 5 doit être biffé. Il pourrait constituer, pour de nombreux pays en développement, un obstacle à la ratification.

DAG. L'article 5 est inadéquat. Il faut fixer un niveau minimal de protection qui permette à la mère de prendre un congé de maternité et d'assurer son entretien en étant à l'abri d'une perte excessive de revenus.

DGB. L'article 5 présente des défauts majeurs. La prestation minimale sous forme de prestation forfaitaire d'un montant approprié n'est nullement définie pour les pays industrialisés. C'est seulement pour les pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés qu'il est indiqué que les prestations en espèces doivent être d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire. Il faudrait déterminer une prestation minimale pour les pays industrialisés. Le paragraphe 5 est particulièrement important car il garantit des prestations de maternité en espèces à la grande majorité des femmes.

Argentine. *UIA.* Les dispositions relatives au niveau des prestations qui figurent aux paragraphes 1 et 2 suffisent. Il faut supprimer le paragraphe 3 car il est trop restrictif eu égard aux régimes de sécurité sociale des Etats Membres. Pour le paragraphe 5, le texte adopté en juin 1999 est préférable. L'article 5 devrait également comprendre la disposition ci-après: «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, l'employeur ne doit en aucun cas être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie sans son accord exprès.» Ce point est d'une extrême importance tant pour les employeurs que pour les femmes en âge de procréer qui souhaitent travailler. Il permettra aux employeurs de décider, dans le cadre des conventions collectives et des contrats de travail, s'ils veulent assumer la responsabilité de ces prestations. Les employeurs continueront à contribuer au financement des prestations de maternité par l'impôt et les cotisations sociales ou encore par d'autres systèmes. L'absence d'une disposition de ce type nuirait à l'emploi des femmes.

CTERA. Le libellé du paragraphe 3 *b*) n'est pas assez précis pour garantir qu'une fois la convention appliquée les travailleuses salariées recevront des prestations leur assurant des conditions de vie convenables. C'est un point particulièrement important eu égard à l'article 6. La formulation actuelle du paragraphe 5 est acceptable.

Australie. Le niveau de vie des travailleuses enceintes doit être protégé. Cette protection peut être offerte par un ou plusieurs des éléments suivants: rémunération en espèces, prestations médicales, autres prestations non pécuniaires. En cas de protection par l'assurance sociale, les normes minima établies par la convention n° 103 doivent être respectées. Les pays qui n'appliquent pas les dispositions en matière d'assurance sociale prévues par la convention n° 103 devraient être invités à rendre compte au BIT de la façon dont ils protègent le niveau de vie.

Autriche. Au paragraphe 3 *b*), les termes «montant approprié» offrent une trop grande latitude et il n'est pas indiqué, particulièrement pour les pays industrialisés, que les prestations en espèces seront liées aux salaires.

IV. L'énoncé actuel du paragraphe 3 risque de faire obstacle à une application universelle. Le paragraphe 5 est contraire à la décision prise par la Conférence d'éviter que soit exclu de ces prestations «un pourcentage indûment élevé» de femmes.

BAK. Au paragraphe 3 *b*), rien n'indique que les prestations en espèces doivent être liées aux salaires. L'expression «montant approprié» laisse une trop grande latitude. Il faut biffer le paragraphe 3 *b*). Le paragraphe 5 est acceptable.

Bahreïn. Tous les paragraphes de cet article donnent à penser que les termes «prestations en espèces» désignent le salaire des travailleuses. Il vaudrait donc mieux utiliser ce mot, même si le contrat de la travailleuse est suspendu durant son congé. Les prestations médicales sont nécessaires avant et après l'accouchement.

Barbade. Le paragraphe 5 est acceptable.

Bélarus. Les prestations forfaitaires prévues au paragraphe 3 *b*) ne doivent pas être inférieures aux prestations prévues au paragraphe 3 *a*).

Belgique. Le paragraphe 5 est acceptable.

Bénin. CNP-BENIN. Le paragraphe 5 tel qu'amendé par le Bureau modifie le champ d'application. Ajouter le paragraphe suivant: «7. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, un employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière de maternité due à une femme qu'il emploie sans qu'il y consente spécifiquement».

Canada. Ajouter «conformément à la législation nationale» à la fin du paragraphe 2. Au paragraphe 3, il existe un déséquilibre entre les alinéas *a*) et *b*). Le projet de texte n'est pas suffisamment souple pour les pays où les prestations sont liées aux gains, comme dans l'alinéa *a*); en revanche, les mots «montant approprié» à l'alinéa *b*) offrent une certaine souplesse aux autres pays. L'orientation générale donnée dans le paragraphe précédent devrait être suffisante. Des critères plus précis ont leur place dans la recommandation. Le Canada ne pourrait pas appliquer cet article dans l'état. Le paragraphe 5 risque de poser quelques problèmes au Canada eu égard aux critères d'admissibilité en matière d'assurance chômage, particulièrement si une exclusion sur la base d'une durée minimale d'emploi est jugée non conforme. En fonction de quels critères établira-t-on qu'il existe une «grande majorité»?

CCE. L'orientation générale donnée au paragraphe 2 devrait suffire. Des critères plus précis ont leur place dans la recommandation. Le paragraphe 3 n'offre pas suffisamment de souplesse.

Le paragraphe 5 est acceptable dans la mesure où il s'applique seulement aux prestations offertes. Toutefois, les termes «grande majorité» sont imprécis. On pourrait y remédier en supprimant l'épithète. On pourrait ajouter une seconde phrase qui indiquerait que les Etats Membres pourront progressivement appliquer cette disposition à une plus grande majorité de femmes, ce qui serait conforme au but premier du projet de convention, à savoir obtenir le plus grand nombre possible de ratifications en annonçant des normes minima.

Il importe cependant de préciser que la base de financement des prestations de maternité est neutre. Cela garantira le respect du principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes sur le marché du travail. En d'autres termes, le financement de ces prestations ne devrait pas incomber aux seuls employeurs. Le congé de maternité devrait être considéré comme un impératif social approuvé par tous les citoyens. L'absence d'une disposition semblable pourrait être interprétée comme visant à décourager l'emploi de femmes, ce qui risquerait de compromettre les résultats des efforts qui ont été faits pendant des décennies pour donner aux femmes la place qui leur revient sur le lieu de travail.

CTC. Le paragraphe 3 ne fixe pas de plancher en termes réels pour les prestations en espèces. Le CTC appuie avec force le paragraphe 5.

République de Corée. Au paragraphe 4, remplacer «elle a droit à» par «elle peut avoir droit à» vu que certains pays n'ont pas de fonds d'assistance sociale pour les femmes qui ne satisfont pas aux conditions ouvrant droit aux prestations en espèces; ces prestations doivent être adaptées au stade de développement économique et social du pays concerné. Elles doivent être également équilibrées par rapport aux autres programmes de sécurité sociale. Il faut viser en premier lieu les femmes qui ont le plus besoin d'une protection sociale, puis étendre le système de façon appropriée aux autres catégories de travailleuses. Le gouvernement appuie donc l'ancien libellé – «n'aient pas pour conséquence d'exclure un pourcentage indûment élevé de» – du paragraphe 5.

KEF. Dans les pays aux systèmes de protection sociale insuffisants, ce sont souvent les entreprises qui paient le congé de maternité, ce qui les incite à ne pas embaucher de femmes. Selon la situation de chaque pays, l'employeur peut payer une partie appropriée de la prestation de maternité. En revanche, il n'est pas souhaitable de lui faire supporter l'intégralité du coût. L'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103 devrait devenir le paragraphe 7 de l'article 5.

FKTU. Des prestations en espèces et des prestations médicales doivent être assurées soit par une assurance sociale obligatoire soit à l'aide de fonds publics.

Croatie. Les prestations de maternité sont un droit important qui doit être régi par la législation nationale plutôt que par les conventions collectives ou la jurisprudence. C'est pourquoi il convient de supprimer au paragraphe 1 les mots «ou tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous». Au paragraphe 3, après le mot «versées», ajouter les mots «par le biais d'une assurance sociale obligatoire ou de fonds publics». A la fin du paragraphe, ajouter l'alinéa suivant: «c) soit selon une combinaison des deux». Au paragraphe 4, les mots «ou tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous» doivent être supprimés.

Danemark. L'article 5 se rapporte très étroitement au congé de maternité et au congé supplémentaire. Dans la mesure où le congé supplémentaire sera fixé conformé-

ment aux observations relatives au paragraphe 3 de l'article 4, les paragraphes 1 et 2 ne posent pas de problème. Le libellé du paragraphe 3 est accepté suite à la confirmation, donnée par le représentant du Conseiller juridique, que le texte du Bureau permet de combiner un système fondé sur les gains et un système forfaitaire. Néanmoins, il conviendrait d'ajouter au paragraphe 3 une disposition précisant qu'un plafond peut être fixé conformément à la législation nationale.

DA. Les paragraphes 1 et 2 sont suffisants. Le paragraphe 3 imposerait des limitations rigoureuses et inutiles à la conception des systèmes sociaux des Etats Membres. Qui plus est, le paragraphe 3 est peu clair eu égard au paragraphe 1 de l'article 6. Le paragraphe 5 proposé implique un changement de fond et aboutit à une prescription beaucoup plus rigoureuse et moins souple que celle négociée à la Conférence. Une disposition analogue à celle du paragraphe 8 de l'article 4 de la convention n° 103 est nécessaire dans un contexte global afin de garantir l'accès des femmes au marché du travail.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Espagne. CCOO. Le paragraphe 5 est acceptable. Insérer au paragraphe 6, après «soins postnatals»: «prodigués par un personnel qualifié ou correctement formé». Cela permettrait que les soins soient donnés par des sages-femmes ou des aides obstétriciens sans compétence officiellement reconnue pour autant qu'ils aient un bon niveau de formation pratique.

Etats-Unis. L'article 5 est difficilement acceptable. Il faut encourager l'octroi de prestations en espèces et de prestations médicales, mais la convention doit tenir compte des différences nationales de législation et de pratique. L'article 4, paragraphe 4, de la convention n° 103 dispose que, pour qu'une femme en congé de maternité se voie accorder des prestations en espèces et des prestations médicales, elle est tenue de remplir toutes les conditions requises. De même, le paragraphe 1 devrait indiquer expressément que les prestations seront assurées aux femmes «qui remplissent les conditions requises». Le niveau des prestations ainsi que les conditions requises devraient relever de la législation et de la pratique nationales. Le paragraphe 3 doit être placé dans la recommandation ou modifié comme suit: «Les prestations en espèces seront assurées conformément à la législation et à la pratique nationales.» Il convient de préciser si le paragraphe 4, dans sa formulation actuelle, exige des pays qu'ils créent une prestation octroyée exclusivement lors d'une grossesse. Si tel est le cas, il vaudrait mieux le faire figurer dans la recommandation. Les systèmes économiques, politiques ou juridiques des Membres ne prévoient pas nécessairement le versement de prestations d'assistance sociale en cas de maternité. Le paragraphe 6 est acceptable.

USCIB. Le paragraphe 3 ne tient pas compte des diverses façons actuelles de verser les prestations. Il faut le supprimer. Le paragraphe 5, tel que révisé par le Bureau, constitue un obstacle supplémentaire à la ratification.

Finlande. La convention devrait inclure une disposition permettant de limiter le niveau des prestations journalières de maternité à un montant maximum. Prescrire un taux de deux tiers risque d'entraîner l'impossibilité de ratifier la convention parce qu'un montant maximum est fixé à l'échelon national pour les prestations de maternité ou parce que moins des deux tiers du gain sont pris en compte au-delà d'un certain revenu. Le paragraphe 3 ne semble pas le permettre et doit donc être révisé. Par

ailleurs, il semble autoriser à ne pas tenir compte de certains revenus lors de la détermination de la prestation de maternité. Le paragraphe 5 est acceptable.

AKAVA, SAK, STTK. L'article 5, tel qu'il est formulé, pourrait aboutir à des niveaux d'indemnisation extrêmement bas. En Finlande, le taux des prestations varie en fonction du niveau des revenus.

France. Le congé supplémentaire pose un problème à tous les pays disposant, comme la France, d'un système d'indemnisation différencié des risques maladie et maternité. Compte tenu des différences de niveau existant actuellement dans la législation française entre l'indemnisation par l'assurance maladie et l'indemnisation par l'assurance maternité, l'indemnisation du congé supplémentaire par l'assurance maladie ne peut pas garantir le taux des deux tiers fixé par la convention. Le niveau d'indemnisation de l'assurance maternité est justifié par un impératif de santé publique: il s'agit d'inciter la salariée enceinte à s'arrêter pendant le laps de temps nécessaire pour protéger sa santé et celle de son enfant. Cet impératif et cette obligation à l'origine d'une meilleure indemnisation n'existent plus en dehors du congé légal de maternité. Le congé supplémentaire doit donc être considéré comme un congé de maladie ordinaire, donnant droit au taux d'indemnisation applicable à tout arrêt de travail dû à un accident ou à une maladie. La législation française prévoit des prestations de maternité calculées sur la base du salaire brut dans la limite d'un plafond, duquel sont déduites les cotisations, ce qui garantit plus des deux tiers du gain antérieur brut lorsque les salaires sont inférieurs ou égaux à ce plafond. Le paragraphe 3 a) n'indique pas clairement si un système de ce type qui tient compte des gains dans la limite d'un plafond est conforme.

MEDEF. La convention doit fixer des normes minimales de protection et ne doit pas fixer de minima sociaux. Il est impératif qu'elle renvoie à la législation et à la pratique nationales pour la fixation des conditions d'ouverture du droit aux prestations médicales et aux prestations en espèces ainsi que pour leur niveau de couverture ou leur taux ou montant. Le paragraphe 3 impose une contrainte financière qui dissuadera vraisemblablement de nombreux pays de ratifier la convention. Qui plus est, le taux minimum garanti est dépourvu de sens si le salaire de référence retenu est soumis à un plafond comme c'est le cas en France. La rédaction ambiguë de l'article 5 au regard de la possibilité de retenir un salaire plafonné pour le calcul des prestations pourrait constituer un obstacle à la ratification de la convention par la France. La nouvelle formulation proposée par le Bureau pour le paragraphe 5 crée une contrainte additionnelle en ajoutant le principe d'une couverture maximale.

CFDT. L'attribution de prestations en espèces est cruciale pour les familles monoparentales et, de manière plus générale, permet l'autonomie des femmes.

Grèce. Cet article est acceptable.

Guatemala. Le paragraphe 6 devrait être libellé de manière à garantir qu'aucune femme ne sera exclue de la protection médicale et que les femmes seront protégées par la sécurité sociale ou, à défaut, par l'assistance sociale.

Inde. D'accord.

BMS. Le texte devrait être souple en ce qui concerne le niveau des prestations en espèces compte tenu de la situation économique des différents Etats Membres.

Hind Mazdoor Sabha (HMS). Le paragraphe 5 est acceptable. La révision de la protection de la maternité sera dépourvue de sens pour un grand nombre de femmes si des niveaux de revenus réalistes ne figurent pas dans la convention. Il faut également

veiller à ce que les prestations en espèces soient suffisantes pour l'entretien de la mère et de l'enfant. Dans le secteur informel, le salaire minimum est tellement bas qu'il permet à peine à la mère d'assurer son propre entretien. Le paragraphe 5 est acceptable compte tenu du fait qu'un grand nombre de femmes dans le secteur informel sont privées du droit à la protection de la maternité. Les pouvoirs publics doivent s'efforcer de faire bénéficier plus de femmes de ces prestations. Il faut se garder de fixer une durée minimale d'emploi car les employeurs n'hésitent souvent pas à licencier des femmes juste avant l'échéance de cette période afin de ne pas avoir à leur verser des prestations.

Islande. Le paragraphe 3 pourrait faire obstacle à la ratification.

Italie. «Une indemnité forfaitaire d'un montant approprié» est une formule qui pourrait être appliquée de manière réductrice par les gouvernements.

CGIL, CISL et UIL. Aucune norme minimale n'a été fixée. Les termes «un niveau de vie convenable» sont vagues et s'appliquent aux pays industrialisés vu que l'article 6 traite des pays en développement et prévoit un minimum garanti au moins égal aux prestations de maladie ou d'incapacité temporaire. En cas de suppression à l'article 6 de la référence aux pays en développement, le minimum établi par cet article s'appliquerait à tous les pays. Les garanties sont tellement inadéquates que la possibilité de prendre un congé se révélerait sans effet dans la pratique.

Japon. Le paragraphe 1 dispose que les prestations assurées aux femmes en congé de maternité ou congé supplémentaire peuvent être prescrites par la législation de chaque Etat Membre. Il faut garantir le niveau de vie ainsi que des prestations médicales. Les «prestations médicales» ne doivent pas se limiter à des prestations en nature. Il faut également inclure des prestations en espèces. Pour éviter tout malentendu. Il faudrait remplacer «prestations en espèces» dans les paragraphes 1 à 5 par d'autres termes (par exemple, «prestations liées au congé», qui préciseraient qu'il s'agit de garantir le niveau de vie. Vu la détermination, au paragraphe 2, du niveau des prestations en espèces, il n'est pas nécessaire de répéter «un taux qui ne doit pas être inférieur aux deux tiers» au paragraphe 3. Par ailleurs, lorsque des prestations supplémentaires sont envisagées en sus d'un montant minimum fixe, il est difficile de savoir si ces prestations correspondent à a) ou b). Le paragraphe 3 doit être modifié comme suit: «Les prestations liées au congé doivent être versées: a) soit à un taux lié au gain antérieur de la femme ou au gain pris en compte pour le calcul des prestations; b) soit sous forme d'une indemnité forfaitaire d'un montant approprié ou supérieur.» Cela garantirait plus de souplesse aux Etats Membres rendant ainsi la ratification plus aisée. Au paragraphe 5, il faut biffer le mot «grande». En outre, des conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces devraient être établies par chaque Etat Membre compte tenu de la situation du pays et des mécanismes institutionnels régissant ces prestations et les autres prestations auxquelles peut avoir droit une même personne. Au paragraphe 6, comme l'objectif est de garantir des soins médicaux et que le coût de ces soins fait partie des prestations médicales, il faudrait ajouter à la fin du paragraphe «ou le coût de ces soins».

Fédération japonaise des associations d'employeurs (NIKKEIREN). Il faut supprimer le paragraphe 3 car il ne tient pas compte des différentes façons dont les pays assurent les prestations. Si la suppression n'est pas possible, il convient d'appuyer l'amendement proposé par le gouvernement du Japon. En ce qui concerne le paragraphe 5, les termes «un pourcentage indûment élevé de femmes» sont préférables.

JTUC-RENGO. Les paragraphes 1, 2, 4 et 5 sont acceptables. S'agissant du paragraphe 3, l'alinéa a) est acceptable mais l'alinéa b) manque de clarté. Le taux minimum

(45 pour cent) indiqué dans la convention n° 102 doit être respecté. Dans cet article, toute référence pouvant être interprétée comme un abaissement de ce taux doit être supprimée.

Jordanie. La législation nationale ne prévoit pas de prestations en espèces autres que celles versées pour le congé payé de maternité. Les soins médicaux relèvent de l'assurance maladie garantie par les employeurs.

Liban. La question se pose de savoir si les prestations en espèces remplacent le salaire normal de la femme ou si elles sont versées en sus de ce salaire. Les prestations en espèces devraient représenter les deux tiers du salaire journalier moyen de la femme (revenu tiré du travail, plus tout élément complémentaire). Au paragraphe 4, la référence faite aux fonds de l'assistance sociale peut appeler l'insertion d'un article prescrivant de créer ce type de fonds. Il faut ajouter la phrase ci-après à la fin du paragraphe 4: «La législation nationale déterminera le mécanisme pour accéder à cette assistance.» Le libellé proposé pour le paragraphe 5 pose deux questions: les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces ne sont-elles pas les mêmes pour toutes les femmes auxquelles s'applique la convention? Dans quels cas différentes? Le paragraphe 5 devrait être réécrit comme suit: «La législation nationale déterminera les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces prévues pour les femmes auxquelles s'applique la présente convention.»

Malaisie. MEF. Il faut supprimer le paragraphe 2 car les prestations en espèces sont définies au paragraphe 3. La référence, au paragraphe 2, à des prestations «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» entraînera des discussions et provoquera des désaccords entre les partenaires sociaux.

MTUC. Les prestations de maternité, y compris le paiement intégral des dépenses médicales (pour les naissances normales), doivent être assurées par les employeurs dans le cadre des incitations destinées à récompenser les efforts des travailleuses des secteurs public et privé. Il faut modifier le paragraphe 3 *b)* afin de renforcer la sécurité du revenu des femmes en congé.

Maroc. Certains systèmes nationaux de protection sociale ne prévoient pas de régime d'assistance sociale dont les fonds peuvent servir à financer les prestations dues aux femmes ne remplissant pas les conditions requises par la législation nationale pour bénéficier des prestations en espèces. L'absence de tels régimes peut constituer un obstacle à la ratification de la convention. Pour y remédier, au paragraphe 4, après «les fonds de l'assistance sociale», il convient d'insérer: «sous réserve des conditions requises pour l'octroi de ces prestations et que de tels fonds existent».

Namibie. NPSM. Le paragraphe 3 devrait se lire comme suit: «Les prestations en espèces seront versées à un taux égal au gain antérieur de la femme ou à son gain pris en considération pour le calcul des prestations.»

Norvège. La question se pose de savoir si la convention permet d'assujettir les prestations à un plafond.

Confédération des syndicats de Norvège (LO). L'«indemnité forfaitaire d'un montant approprié» doit être liée à une norme nationale, par exemple celle applicable à l'indemnité journalière de chômage.

Nouvelle-Zélande. NZEF. Cet article prescrit le type et le niveau des prestations en espèces assurées lors d'un congé de maternité. Il ne s'agit pas des seuls modes

possibles ni vraisemblablement des mieux adaptés aux spécificités nationales. Dans sa forme actuelle, l'article ne reconnaît pas, comme il le devrait, que de nombreux pays peuvent choisir une aide pécuniaire émanant de la seule assistance sociale. Qui plus est, le coût des prestations ne doit pas être directement à la charge des employeurs. Ces derniers paient déjà indirectement une part importante de ce coût. C'est pourquoi la nouvelle convention devrait reprendre l'esprit de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103. La disposition ci-après devrait figurer à l'article 5. «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, l'employeur ne devrait pas être tenu personnellement responsable du coût direct des prestations financières de maternité dues à une femme qu'il emploie sans qu'il y consente spécifiquement.» En l'absence d'une telle disposition, les employeurs pourraient être tenus responsables à titre individuel du paiement direct des prestations de maternité, ce qui, inévitablement, nuirait à la participation des femmes au marché du travail. Au paragraphe 1, la référence au «congé supplémentaire» doit être supprimée. Les mots «en espèces et des prestations médicales» doivent également être biffés pour permettre aux pays d'assurer les prestations suivant le mode qu'ils jugent le plus opportun et qui reflète le mieux leur situation économique. Préciser les types de prestations à assurer réduirait le nombre de pays à même de ratifier l'instrument. Au paragraphe 2, les mots «en espèces» doivent être biffés. Le paragraphe 3 doit être supprimé puisque le sujet est déjà traité aux paragraphes 1 et 2. Ce paragraphe mentionne des prestations en espèces là où, par exemple, les prestations pourraient prendre la forme d'un abattement fiscal. Il est extrêmement contraignant quant au niveau des prestations à assurer alors que l'alinéa 3 *b*) semble laisser le choix en cette matière. Le paragraphe crée donc une certaine confusion. Sa suppression permettrait aux pays de choisir la meilleure manière d'assurer les prestations dans les limites du possible. Au paragraphe 5, la convention ne devrait pas tenter de quantifier les bénéficiaires des prestations en espèces. Si on tient à le faire, il faudrait utiliser les mots «un pourcentage indûment élevé de femmes». Le nouveau libellé proposé par le Bureau change le sens de la disposition. Il ferait sans aucun doute obstacle à une ratification par les pays qui recourent à l'aide sociale pour que les femmes le plus dans le besoin reçoivent l'assistance nécessaire. La modification est beaucoup trop prescriptive. Imposer une définition stricte du droit aux prestations en espèces – et de la nature des prestations, en espèces ou non – nuira sans aucun doute à la ratification par les pays.

Pays-Bas. Le gouvernement observe que les paragraphes 4 et 5 traitent seulement des prestations en espèces et se demande s'il n'y a pas eu omission. Le paragraphe 1 évoque à la fois «les prestations en espèces et les prestations médicales». Les femmes qui n'ont pas droit aux prestations en espèces et aux soins médicaux (prestations en nature) devraient pouvoir bénéficier des ressources de l'assistance sociale. Pour cette raison, les mots «en espèces» doivent être supprimés aux paragraphes 4 et 5. Le paragraphe 5 est acceptable. L'Etat exige de plus en plus que les assurés contribuent personnellement aux coûts des soins médicaux dont ils ont besoin. Les coûts sont ainsi assumés en partie par l'assuré. Il conviendrait d'ajouter le nouveau paragraphe suivant: «7. Quand la législation d'un Membre exige de la femme qu'elle participe au coût des soins médicaux, les règles régissant cette participation ne devraient pas être de nature à rendre difficile la vie de l'intéressé ou à rendre moins efficace la protection médicale et sociale.» Ce paragraphe prévoit un apport personnel, mais le limite afin d'éviter des difficultés qui pourraient réduire l'efficacité de la protection médicale et sociale.

VNO-NCW. Il convient d'introduire le nouveau paragraphe suivant: «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, l'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct des prestations pécuniaires de maternité dues aux femmes qu'il emploie sans son accord exprès.» Le paragraphe 2 définit le niveau des prestations en espèces pour les femmes en congé de maternité ou en congé supplémentaire. Le paragraphe 3 ne fait que limiter les possibilités de satisfaire au critère minimum et doit être supprimé. Le nouveau paragraphe relatif au partage des coûts proposé par le gouvernement des Pays-Bas est approprié.

FNV. Les termes «en espèces» doivent être supprimés dans les paragraphes 4 et 5. Le paragraphe 5 est acceptable. La proposition du gouvernement des Pays-Bas relative au partage des coûts est totalement inadéquate. Elle aboutirait à un affaiblissement des normes internationales minimales. En 1996, le tribunal chargé de la sécurité sociale (*Central Raad van Beroep*) a jugé le partage des coûts de l'hospitalisation en cas d'accouchement (en vigueur jusqu'en 1996) contraire aux conventions n^{os} 102 et 103 de l'OIT et donc contraire à la loi. La commission d'experts de l'OIT a exprimé le même avis en 1990.

Pologne. NSZZ «Solidarność». Le paragraphe 2, en l'absence de sanctions appropriées, semble devoir rester lettre morte. Les problèmes économiques des Membres peuvent devenir un obstacle fondamental, limitant les ressources financières affectées aux prestations de maternité.

Portugal. Il convient de disposer de règles concernant le contenu minimal des prestations, comme dans la convention n^o 103. Le paragraphe 5 est acceptable.

CIP. Au paragraphe 1, il faut biffer la référence au congé supplémentaire. Le rôle de la convention n'est pas de fixer des niveaux ou des taux minimaux pour les prestations. Cette décision incombe aux Membres.

Confédération des agriculteurs du Portugal (CAP). La nouvelle version du paragraphe 5 n'améliore pas le texte antérieur. L'article devrait figurer dans la recommandation.

UGT. Les prestations en espèces doivent être égales à l'intégralité du gain antérieur de la femme ou au gain pris en compte aux fins du calcul des prestations. Les prestations versées en cas de congé supplémentaire au titre du régime de protection de la santé de chaque Membre ne doivent pas être inférieures à celles prévues pour le congé de maternité: en d'autres termes, le taux ou le montant payable pour les prestations de maladie doit être relevé si les prestations de maternité lui sont supérieures.

Qatar. Le paragraphe 4 est acceptable dans son principe mais difficile à appliquer dans la pratique. L'assistance sociale est régie par une législation qui la subordonne généralement à un certain niveau de revenus. Il est difficile de quantifier l'assistance et de fixer les moyens de la déterminer. Il vaut peut-être mieux laisser ces questions aux systèmes d'assurance sociale. Cela dit, le projet de texte est acceptable. De manière générale, les lois visent l'application la plus ample possible; c'est pourquoi les conditions requises doivent pouvoir être réunies par la grande majorité des femmes concernées. Le paragraphe 5 est acceptable.

Royaume-Uni. En ce qui concerne le paragraphe 3, au cours de la première discussion, un représentant du Conseiller juridique a confirmé que les dispositions relatives au versement des prestations en espèces permettent de combiner un système fondé sur les gains et un système d'indemnités forfaitaires (*Compte rendu provisoire* n^o 20,

paragr. 226). Au paragraphe 3, on pourrait envisager d'ajouter un alinéa qui élimine tout doute en la matière: «c) soit selon une formule combinant un système lié aux gains et un système forfaitaire». L'alinéa b) ne précise pas ce qu'il faut entendre par «un montant approprié». Au cours de la première discussion, le gouvernement du Royaume-Uni a présenté un amendement indiquant que la prestation en espèces perçue ne devrait pas être d'un niveau inférieur à celle qui serait perçue en cas de maladie, ce qui est conforme à la directive européenne 92/95/CEE. Bien que certains Membres aient été favorables à cet amendement, il a été retiré faute d'appui. L'article 6, paragraphe 1, dispose qu'un pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 5, paragraphe 3, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire. Cela peut signifier que, pour les pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont développés, «un montant approprié» serait supérieur à celui payable en cas de maladie ou d'incapacité temporaire, d'autant plus que l'article 6, paragraphe 2, indique que les pays qui choisissent d'établir un lien avec les prestations de maladie, comme prévu à l'article 6, paragraphe 1, doivent prendre des mesures pour relever progressivement le niveau de la prestation. D'un autre côté, il est vraisemblable que, dans un pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont développés, un taux de prestations fixé au niveau de celles payables en cas de maladie ou d'incapacité temporaire pourrait être «un montant approprié» étant donné le niveau de prestations supérieur généralement prévu dans ces cas. Il faut préciser ce qu'il faut entendre par «montant approprié» au paragraphe 3, par rapport aux prestations de maladie ou d'incapacité temporaire. Le paragraphe 5 a été amélioré. Il devrait permettre à la plupart des femmes employées de recevoir des prestations en espèces.

CBI. Le paragraphe 3 est trop prescriptif. Les possibilités de versement de prestations en espèces varieront considérablement d'un pays à l'autre. Les paragraphes 1 et 2 devraient suffire. Le libellé primitif du paragraphe 5 favoriserait la ratification.

Fédération de Russie. Le paragraphe 5 est acceptable. Il souligne qu'il faut garantir à la majorité des femmes visées par la convention le droit à des prestations en espèces alors que la version précédente était centrée essentiellement sur les exclusions possibles.

Singapour. Le coût des prestations de maternité est supporté directement par les employeurs. Le relèvement de ces prestations ne peut donc qu'alourdir la charge qui pèse sur les employeurs et risque de les pousser à ne pas embaucher de femmes. Outre une protection au titre du congé de maternité, le gouvernement prévoit diverses formes d'encouragement fiscal et financier pour les travailleuses. Les couples qui travaillent ont le droit de demander une aide annuelle pour leurs enfants, et les pouvoirs publics offrent aux parents un abattement fiscal à la naissance du deuxième, troisième et quatrième enfant. Cet abattement peut être demandé pendant neuf ans après chacune de ces naissances.

Slovaquie. Au paragraphe 3 a), supprimer «ou de son gain tel que pris en considération pour le calcul des prestations».

Suède. Les prestations en espèces prévues par la loi suédoise correspondent en principe à 80 pour cent des gains antérieurs, à concurrence d'un plafond donné. Pour les parents dont les revenus sont insuffisants ou inexistantes, il existe un plancher. Le gouvernement suppose que ce système est conforme aux dispositions de la convention.

Suisse. La loi suisse est conforme au paragraphe 1 concernant le principe de l'octroi de prestations en espèces, mais ces prestations sont limitées dans le temps et ne suffisent pas toujours pour assurer l'entretien de la femme et de son enfant. La législation nationale concernant les prestations médicales est compatible avec la convention. La nature facultative des prestations en espèces journalières et la méthode de détermination du montant de ces prestations ne sont pas compatibles avec les paragraphes 2, 3 et 5. La loi suisse concernant l'assistance sociale est compatible avec le paragraphe 4. Le paragraphe 6 est compatible avec la législation nationale.

UPS. Les paragraphes 1 et 2 définissent suffisamment les marges à l'intérieur desquelles les prestations pourraient être définies. Le paragraphe 3 est trop prescriptif et devrait être supprimé. Le paragraphe 5 n'est pas acceptable. La première formulation était préférable. S'agissant du paragraphe 6, il convient de ne pas mélanger la question des soins médicaux avec les questions du travail. Les prestations médicales sont réglementées différemment selon les Etats Membres. Il faudrait ajouter le nouveau paragraphe suivant: «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, un employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière de maternité due à une femme qu'il emploie sans qu'il y consente spécifiquement.» Il appartient aux employeurs de décider s'ils veulent prendre un tel engagement par le biais de conventions collectives ou d'autres accords.

USS. Le texte ne fixe pas de minimum pour les prestations en espèces et la convention n'offre donc pas les garanties qui doivent compléter le droit au congé de maternité. Il faudrait améliorer le texte par des propositions concrètes. Le paragraphe 5 doit être maintenu.

République arabe syrienne. Il n'existe en République arabe syrienne aucun texte de loi qui prescrit qu'une travailleuse en congé de maternité ou en congé de maladie recevra des prestations en espèces liées à la grossesse ou à une naissance.

République tchèque. CMK OS. Ajouter au paragraphe 4 la phrase suivante «Les prestations en espèces ne seront en aucun cas inférieures à celles prévues par la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, pour ce qui concerne les prestations de maternité.» Cette adjonction garantira le respect des taux minima par les Membres qui n'ont pas ratifié la convention n° 102.

Togo. CSTT. Le paragraphe 2 doit être amendé pour se lire: «Les prestations en espèces doivent être établies et versées à un niveau égal au gain antérieur de la femme.» Le paragraphe 3 doit être biffé et, en conséquence, les mots «visés à l'article 5, paragraphe 3, ci-dessus» doivent être supprimées dans l'article 10.

Tunisie. Le paragraphe 5 est acceptable.

Turquie. TISK. Les paragraphes 1 et 2 définissent de manière suffisante le niveau des prestations en espèces. Le paragraphe 3 qui prévoit le versement obligatoire d'au moins deux tiers du gain est inutile et rigide. Il faut le supprimer. Cet article devrait comporter une disposition qui indique que l'employeur n'a pas à supporter le coût des prestations financières de maternité, à moins qu'il ne s'y engage dans les contrats de travail ou les conventions collectives. On éliminerait de la sorte le risque de voir des travailleuses enceintes perdre leur emploi.

Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie (TÜRK-İS). Au paragraphe 4, supprimer le membre de phrase «sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations».

Uruguay. PIT-CNT. Les prestations en espèces ne doivent pas revêtir la forme d'une indemnité forfaitaire d'un «montant approprié» sans relation avec le salaire de la travailleuse. Éliminer la disposition stipulant qu'en aucun cas l'employeur ne sera tenu responsable à titre individuel du coût des prestations en espèces influera négativement sur les possibilités d'accès des femmes au marché du travail.

Venezuela. Confédération des syndicats autonomes (CODESA). Le paragraphe 5 est acceptable.

Commentaires du Bureau

Des divergences fondamentales continuent à caractériser les vues des mandants en ce qui concerne le niveau minimal des prestations qui devrait, éventuellement, être indiqué dans la convention. Des réserves importantes sont formulées au sujet de certaines dispositions de cet article, notamment du paragraphe 3. Seuls trois gouvernements et deux organisations de travailleurs approuvent dans sa totalité l'article tel qu'il est actuellement libellé.

Paragraphe 1 et 2

Les paragraphes 1 et 2 sont largement approuvés en ce qu'ils énoncent des principes importants, à savoir qu'une femme, durant son congé, doit pouvoir compter sur des prestations en espèces et des prestations médicales et que 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. Le Bureau fait observer que les prestations en espèces dont il est question dans cet article ne doivent pas être versées en sus du salaire normal mais sont destinées à remplacer, en tout ou partie, les gains qui peuvent cesser d'être perçus en période de congé. Un gouvernement propose que, dans tout l'article, les mots «prestations en espèces» soient remplacés par «prestations liées au congé». Une organisation d'employeurs propose de ne pas préciser le type de prestations, de sorte que le paragraphe 1 commencerait par «Des prestations doivent être assurées (...)».

La question des conditions suscite certaines inquiétudes. Un gouvernement propose d'ajouter, à la fin du paragraphe 1, les mots «et qui remplissent les conditions requises» afin de préciser qu'il est possible de soumettre les prestations en espèces et prestations médicales à certaines conditions. Un autre gouvernement suggère d'ajouter «conformément à la législation nationale» à la fin du paragraphe 2, qui ne traite que des prestations en espèces. Le Bureau estime que la possibilité pour un Membre de subordonner à certaines conditions les prestations en espèces et les prestations médicales prévues au paragraphe 1 ressort implicitement des mots «conformément à la législation nationale ou à tout autre moyen (...)». Les conditions requises sont de nouveau mentionnées dans les paragraphes 4 et 5. En fait, l'objet du paragraphe 5 est d'assurer que ces conditions ne risquent pas d'avoir pour effet d'exclure un trop grand nombre de femmes. Le Bureau fait aussi observer que la référence à la législation nationale, qui figure au paragraphe 1, s'applique aux prestations en espèces et aux prestations médicales dans tout l'article. Mentionner à nouveau la législation nationale dans un seul des autres paragraphes pourrait laisser entendre que cela ne s'applique pas au reste de l'article. Un gouvernement propose de supprimer les mots «ou à tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous» pour garantir que les prestations de maternité seront régies par la législation nationale. Le Bureau fait observer que ces mots visent à offrir aux

Membres le maximum de souplesse en leur permettant de tenir compte de la situation nationale pour l'application de la convention. Vu l'appui général aux paragraphes 1 et 2 tels qu'ils sont actuellement libellés, le Bureau ne suggère aucune modification du texte proposé.

Paragraphe 3

Beaucoup de commentaires reçus à propos de l'article 5 portent sur la question de savoir quelle est la meilleure façon de traiter du niveau des prestations à assurer, question qui a été longuement débattue durant la première discussion. Les suggestions formulées dans certaines réponses font écho à des amendements qui ont été présentés durant la première discussion et qui ont ensuite été retirés ou rejetés par la commission. Quelques réponses indiquent que le niveau des prestations est suffisamment bien défini au paragraphe 2 et que la mention d'un taux déterminé rendrait le texte trop prescriptif. Un grand nombre d'organisations d'employeurs suggèrent de supprimer le paragraphe 3 ou de le faire figurer dans la recommandation, proposition appuyée par deux gouvernements seulement et par aucune organisation de travailleurs.

La grande majorité des commentaires contestent le libellé actuel du paragraphe 3 plutôt que le principe même de donner des indications précises au sujet du niveau des prestations. Une réponse souligne le déséquilibre ou le manque de symétrie entre les alinéas *a*) et *b*) en indiquant que l'alinéa *a*) n'offre pas une souplesse suffisante et que l'alinéa *b*) ne fixe pas de critère minimum précis.

L'alinéa *a*), qui prévoit que le niveau des prestations sera fonction des gains, pose des problèmes à plusieurs gouvernements du fait qu'il ne semble pas permettre de plafonner les prestations. Deux gouvernements demandent si le paragraphe 3, tel qu'il est actuellement libellé, permet de soumettre les prestations à un plafond. D'autres gouvernements proposent de modifier le paragraphe de telle sorte qu'il soit établi que les Membres ont le droit de fixer un plafond. Selon le Bureau, la possibilité pour un Membre d'assujettir les prestations à un plafond ressort implicitement des mots «ou de son gain tel que pris en considération pour le calcul des prestations». Le taux de remplacement de deux tiers ne s'appliquerait ainsi qu'à la partie des gains prise en considération. Les Membres souhaiteront peut-être évaluer l'importance potentielle de ces mots à la lumière de la proposition visant à les supprimer. L'impact de l'alinéa *a*) sur les pays qui emploient un système progressif à plusieurs tranches pour le calcul des prestations dépendra des taux de remplacement prévus pour chaque tranche ou groupe de revenus. Conformément à l'alinéa *a*), le taux de remplacement de deux tiers s'appliquerait aux femmes de tous les groupes de revenus, mais uniquement pour la partie des gains prise en considération pour le calcul des prestations. Une organisation d'employeurs fait observer qu'un taux minimal garanti n'a pas grand sens si le salaire de référence est lui-même plafonné.

En ce qui concerne l'alinéa *b*), un certain nombre de réponses critiquent le caractère trop vague des mots «d'un montant approprié». Les organisations de travailleurs sont quasi unanimes à réclamer que la convention précise le niveau minimal des prestations et critiquent particulièrement l'alinéa *b*) qui, à leur avis, autorise des taux très bas de remplacement des revenus. Une réponse suggère que l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa *b*) soit liée à une norme nationale, par exemple à l'indemnité journalière de chômage. Une autre réponse rappelle que, durant la première discussion, la proposition de lier l'alinéa *b*) aux prestations de maladie n'a pas été appuyée par la commission. Le gouvernement du Royaume-Uni demande des éclaircissements sur

la signification des mots «d'un montant approprié» par rapport aux prestations qui sont versées en cas de maladie ou d'incapacité temporaire. Selon le Bureau, les mots «d'un montant approprié» renvoient au principe énoncé au paragraphe 2, lequel indique que les prestations doivent être «d'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». Pour déterminer le montant de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa b), un Membre peut se référer aux normes nationales régissant d'autres prestations, par exemple les prestations de maladie, d'incapacité temporaire ou de chômage mais, dans tous les cas, l'indemnité forfaitaire doit être d'un niveau suffisant pour que soit respecté le critère énoncé au paragraphe 2.

Plusieurs réponses proposent d'ajouter un alinéa c). Deux textes sont suggérés: «soit c) selon une combinaison des deux» et «soit c) selon une formule combinant un système lié aux gains et un système forfaitaire». Ces deux propositions visent apparemment l'une et l'autre à permettre la combinaison de deux méthodes de calcul des prestations mais elles ont des effets tout à fait différents. La première permettrait de verser des prestations composées, pour une part, d'une indemnité forfaitaire et, pour une autre part, d'une somme liée aux revenus, le taux de deux tiers s'appliquant à ce dernier paiement. La deuxième proposition («une formule combinant un système lié aux gains et un système forfaitaire») permettrait d'établir un système combinant indemnités forfaitaires et prestations liées aux gains *sans* référence au taux de remplacement de deux tiers prévu à l'alinéa a).

Un point important est soulevé en ce qui concerne le niveau éventuellement différent des prestations selon qu'il s'agit de l'une ou de l'autre des deux catégories de congé mentionnées au paragraphe 1. Plusieurs organisations d'employeurs suggèrent de supprimer la référence au «congé supplémentaire» dans ce paragraphe, ce qui aurait pour effet qu'une femme aurait le droit à un congé en cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement mais non le droit, en pareil cas, à des prestations en espèces ou à des prestations médicales. Cette proposition a été rejetée par la commission durant la première discussion. Le Bureau rappelle que chaque Membre est libre de déterminer le type de congé à garantir au titre de l'article 4, paragraphe 3, et qu'en déterminant le type de congé il déterminera aussi le système de paiement applicable ainsi que le niveau des prestations.

D'autres considérations concernant la norme minimale pour les prestations en espèces ont été présentées à propos de l'article 6. Elles sont examinées en détail dans les commentaires sur cet article.

Les préoccupations exprimées dans les réponses montrent que le libellé du paragraphe 3 n'est pas satisfaisant. Pour répondre aux principales de ces préoccupations, le Bureau propose de remplacer le paragraphe 3 par deux nouveaux paragraphes.

Ces deux nouveaux paragraphes concernent le niveau des prestations pour le congé prévu à l'article 3. Le premier vise les systèmes dans lesquels les prestations en espèces se fondent sur les gains antérieurs ou sur une partie de ces gains et retient le taux de deux tiers qui figurait auparavant dans l'alinéa a). Le Bureau note que, dans 132 des 150 pays pour lesquels il dispose d'informations à ce sujet, les prestations en espèces sont exprimées en pourcentage des gains et que, dans 25 seulement de ces pays, ce pourcentage est inférieur à deux tiers¹².

¹² Dans quatre autres pays, le taux des prestations va d'un minimum de 50 pour cent des gains à un taux de remplacement maximal de 80 à 100 pour cent.

Le deuxième nouveau paragraphe proposé vise les systèmes qui appliquent d'autres méthodes qu'un simple pourcentage des gains pour déterminer le niveau des prestations en espèces. Cela inclut, entre autres, les systèmes forfaitaires et les systèmes combinant un élément forfaitaire et un élément lié aux gains, par exemple. Dans ces systèmes, le niveau des prestations en espèces est, soit indépendant des gains de l'intéressée, soit moins étroitement lié à ces gains. Il peut être calculé sur la base des gains d'un bénéficiaire type ou selon un barème comportant plusieurs tranches de revenus, par exemple. Le nouveau paragraphe 4 dispose que le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur en moyenne que celui résultant de l'application du taux de deux tiers à toutes les personnes protégées. Le but est que la protection soit équivalente quel que soit le système.

Paragraphe 4

Le paragraphe 4 a fait l'objet de relativement peu de commentaires. Le principe d'une assistance sociale aux femmes qui ne satisfont pas aux conditions prévues pour bénéficier des prestations en espèces est approuvé, mais un certain nombre de problèmes sont soulevés en ce qui concerne l'application pratique de cette disposition. Il est souligné que, dans certains pays, il n'existe pas d'assistance sociale et il est jugé douteux que tous les pays soient en mesure de fournir ce genre de prestations. Un gouvernement propose d'ajouter la phrase suivante: «La législation nationale déterminera le mécanisme pour accéder à cette assistance.» Le Bureau ne sait pas exactement ce qu'il faut entendre par «mécanisme» mais observe que cette proposition obligerait à légiférer au niveau national. Elle risquerait aussi de limiter la marge de manœuvre des Membres car elle suppose que tous les fonds d'assistance sociale sont sous le contrôle de l'Etat. Un gouvernement et une organisation de travailleurs proposent de supprimer les mots «en espèces», ce qui aurait pour effet d'élargir la gamme des prestations devant être assurées dans le cadre de l'assistance sociale jusqu'à inclure, par exemple, les soins médicaux et d'autres prestations en nature. Une organisation de travailleurs suggère de supprimer les mots «sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations», ce qui obligerait à verser des prestations d'assistance sociale à toutes les femmes qui ne satisfont pas aux conditions prévues pour bénéficier des prestations en espèces. Une autre organisation de travailleurs suggère d'ajouter la phrase «Les prestations en espèces ne seront en aucun cas inférieures à celles prévues par la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, pour ce qui concerne les prestations de maternité» afin de garantir que les taux minima qui sont fixés dans la convention n° 102 seront respectés par les Membres qui ne l'ont pas ratifiée. Un gouvernement suggère de supprimer les mots «ou par tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous» afin d'aligner le texte sur l'amendement qu'il a proposé pour le paragraphe 1. Comme rien n'indique que ces propositions soient largement appuyées, le Bureau ne suggère aucun changement du texte. Toutefois, par souci de progression logique, il a placé le paragraphe qui concerne l'assistance sociale après le paragraphe qui précise que les Membres doivent garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles s'applique la convention.

Le gouvernement des Etats-Unis demande si le paragraphe 4 exige de créer une prestation qui ne serait octroyée qu'en cas de grossesse. Selon le Bureau, l'intention du paragraphe 4 est de garantir que les femmes employées qui ne remplissent pas les conditions exigées par un Membre pour le paiement des prestations reçoivent des

prestations en espèces dans le cadre de l'assistance sociale. Tel qu'il est actuellement libellé, le paragraphe n'exige pas qu'une prestation spéciale soit créée uniquement pour les femmes qui sont en congé de maternité ou qui prennent le congé prévu à l'article 4, paragraphe 3. Toutefois, des prestations suffisantes devraient être accordées à toute femme visée par la convention qui n'a pas droit aux prestations en espèces prévues au paragraphe 1 lorsqu'elle est en congé de maternité ou prend le congé prévu à l'article 4, paragraphe 3, si sa situation économique, évaluée grâce à un contrôle de ses ressources, lui donne droit à une assistance sociale. Un Membre dont le régime d'assistance sociale n'est pas applicable à ces femmes devra opérer les changements nécessaires pour pouvoir appliquer la disposition énoncée dans ce paragraphe.

Paragraphe 5

En ce qui concerne le paragraphe 5, le nouveau libellé proposé dans le texte du Bureau est accepté par la grande majorité des gouvernements qui ont formulé des commentaires ainsi que par toutes les organisations de travailleurs. En revanche, presque toutes les organisations d'employeurs s'y déclarent opposées. L'une propose de supprimer le mot «grande» et, le cas échéant, d'ajouter une phrase indiquant que la disposition pourrait progressivement s'appliquer à une plus grande majorité. Le gouvernement du Canada demande des éclaircissements au sujet des critères à utiliser pour déterminer ce qui constitue une grande majorité, compte tenu notamment de l'idée avancée par le Bureau qu'une exclusion fondée sur une période d'emploi minimale serait inappropriée à l'article 2, paragraphe 2. Le Bureau fait observer que les mots «grande majorité» doivent être interprétés à la lumière de l'objectif de l'instrument, qui est que celui-ci s'applique à toutes les femmes employées. Le gouvernement du Liban pose deux questions à propos de ce paragraphe: premièrement, les conditions donnant droit aux prestations en espèces ne sont-elles pas les mêmes pour toutes les femmes auxquelles s'applique la convention? Deuxièmement, dans la négative, dans quels cas diffèrent-elles? Le Bureau fait observer que, dans certains pays, les conditions exigées ne sont pas les mêmes pour tous les secteurs. Dans beaucoup de pays, les systèmes de prestations et les conditions à remplir pour en bénéficier ont une structure différente pour le secteur public et pour le secteur privé, par exemple. Un gouvernement propose de modifier comme suit cette disposition: «La législation nationale définit les conditions que doivent remplir les femmes auxquelles cette convention s'applique pour avoir droit aux prestations en espèces.» Le Bureau rappelle que le droit de définir les conditions exigées pour bénéficier des prestations en espèces et prestations médicales est reconnu au paragraphe 1 par les mots «conformément à la législation nationale ou à tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous». L'amendement proposé aurait pour effet de limiter à la seule législation nationale les moyens par lesquels un Membre peut définir les conditions requises. En fait, il faudrait légiférer au niveau national. De plus, le Bureau note que la disposition contenue dans ce paragraphe vise à assurer que les conditions requises n'excluent pas un trop grand nombre de femmes. Cette idée se perd avec l'amendement proposé. Un gouvernement suggère de supprimer les mots «en espèces» en faisant valoir que le paragraphe 1 prévoit des prestations en espèces et des prestations médicales.

Paragraphe 6

Peu de commentaires ont été reçus à propos du paragraphe 6, ce qui indique que cette disposition est généralement acceptée. Trois gouvernements déclarent approu-

ver le texte. Un gouvernement propose d'ajouter un libellé analogue à celui du paragraphe 4 afin de garantir que toutes les femmes auront accès à des prestations médicales, que ce soit dans le cadre de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'assistance sociale. Le Bureau rappelle que la proposition précédente de supprimer les mots «en espèces» dans le paragraphe 4 aurait le même effet. Un autre gouvernement propose d'ajouter les mots «ou le coût de ces soins». Le Bureau fait observer que, dans le libellé actuel, les prestations médicales ne se limitent pas à des prestations en nature. Une organisation d'employeurs voit dans ce paragraphe un possible obstacle à la ratification et fait observer que les pays pauvres n'ont pas les moyens médicaux voulus pour donner effet à cette disposition. Une autre organisation fait valoir qu'il ne faut pas confondre les problèmes médicaux et les problèmes relatifs au travail. Une organisation de travailleurs suggère de préciser que les soins seront donnés «par du personnel qualifié ou convenablement formé», ce qui correspond à un amendement qui a été retiré faute d'appui durant la première discussion. Le Bureau a apporté un changement rédactionnel mineur à la version française du texte en remplaçant «soins durant l'accouchement» par «soins liés à l'accouchement». Dans la version anglaise, le mot «confinement» a été remplacé par «childbirth», comme dans les articles 3 et 4.

Nouveaux paragraphes

Un gouvernement propose d'ajouter dans l'article 5 un nouveau paragraphe qui permettrait de faire participer l'intéressée au financement des soins médicaux, tout en limitant le montant de cette contribution afin qu'elle n'entraîne pas des problèmes financiers qui risqueraient de nuire à l'efficacité de la protection médicale et sociale. L'amendement proposé est le suivant: «Quand la législation d'un Membre exige de la femme qu'elle participe au coût des soins médicaux, les règles régissant cette participation ne devraient pas être de nature à rendre difficile la vie de l'intéressée ou à rendre moins efficace la protection médicale et sociale.» Un amendement analogue avait été proposé et retiré au cours de la première discussion.

Un grand nombre d'organisations d'employeurs se déclarent convaincues que la nouvelle convention devrait contenir une disposition analogue, dans son esprit, à celle de l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103, qui indique qu'en aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie, car il s'agirait d'une charge trop lourde, notamment pour les petites entreprises. La moitié environ de ceux qui approuvent l'inclusion d'une nouvelle disposition proposent le libellé suivant: «Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, un employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière de maternité due à une femme qu'il emploie sans qu'il y consente spécifiquement.» Le Bureau rappelle qu'un amendement identique a été rejeté par la commission au cours de la première discussion.

Les changements importants apportés à cet article ont été opérés à la lumière des commentaires reçus des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet des questions clés concernant les prestations. Le Bureau espère que le texte proposé offrira une base satisfaisante pour la poursuite des discussions de la commission. Un problème important au cours des débats à venir sera de trouver un libellé qui concilie autant que possible les diverses préoccupations et qui pourra avoir l'agrément des mandants tripartites.

Article 6

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 5, paragraphe 3, ci-dessus, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale ou par tout autre moyen visé à l'article 11 ci-dessous.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont servies, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

Observations sur l'article 6

Afrique du Sud. BSA. Ce texte vise à établir des normes minimales différentes selon les pays. Or les normes internationales du travail devraient établir des normes minima universelles. Il faut amender le texte dans ce sens ou le supprimer.

Allemagne. BDA. Cette disposition devrait être complètement supprimée ou incorporée dans le paragraphe 2 de la recommandation.

Argentine. UIA. Dans le paragraphe 1, il conviendrait de supprimer le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» car il vise à établir des normes minimales différentes selon les pays, ce qui serait inopportun.

Bahreïn. Il n'est pas nécessaire d'étudier la question des taux, car ceux-ci sont fixés conformément aux réglementations et à la législation.

Barbade. Cet article établit des critères sélectifs et des normes doubles, prévoyant des normes minimales distinctes pour certains pays, ce qui impliquerait que les systèmes développés devraient être assujettis à des normes plus élevées.

Canada. CCE. En adoptant ce type de disposition, la convention perdrait sa vocation originale qui est d'unir tous les États Membres dans le respect d'un ensemble de normes minima communes.

Chili. CUT. Appuie le texte de cet article.

République de Corée. KEF. L'application de normes différentes à certains pays entraînerait l'application de normes plus élevées dans les autres. Le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» devrait être supprimé du paragraphe 1.

Danemark. Si l'article doit demeurer dans la convention, son libellé devrait être reformulé conformément aux vœux des Membres concernés par cette disposition.

DA. Le paragraphe 1 soulève un doute quant à l'interprétation de l'article 5, paragraphe 3, sur la possibilité d'atteindre le niveau minimum fixé par la convention par le biais d'une «indemnité forfaitaire». On peut interpréter le paragraphe 1 comme signifiant que seuls les pays qui sont insuffisamment développés seraient autorisés à appliquer ce «seuil». La formule est inutilement rigide et elle est inacceptable.

Cette exception n'a aucune raison d'être car elle permet l'existence de plusieurs normes dans la convention pour les systèmes moins développés et elle fixe explicitement des normes plus élevées pour les systèmes dits développés. Le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» devrait être supprimé.

AC, FTF et LO. Les Membres qui ne sont pas en mesure de respecter les dispositions de l'article 5, et qui n'ont, dans leur législation nationale, aucune disposition concernant des prestations dans le cas d'une maladie n'auront pas non plus de prestations minimales pour la femme pendant son congé de maternité. Voilà qui est inacceptable dans une convention de l'OIT. La condition préalable pour qu'une femme puisse jouir de son droit au congé de maternité est qu'elle ait le droit à des prestations financières raisonnables au cours de ce congé. Il faudrait fixer un niveau minimum ou supprimer le texte dans sa totalité.

Egypte. D'accord.

El Salvador. La disposition paraît conforme à l'esprit de la convention proposée.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. USCIB. Aucune distinction ne devrait être faite sur la base du niveau de développement économique lorsqu'il s'agit de la protection de la maternité. Le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» devrait être supprimé afin que les dispositions de la convention soient uniformément applicables à tous les pays.

Grèce. D'accord.

Inde. D'accord.

Italie. Le lien entre les prestations de maternité et les prestations de maladie peut servir de référence pour tous les pays et non pas seulement pour les pays en développement.

CGIL, CISL et UIL. Supprimer la référence aux pays en développement.

Japon. JTUC-RENGO. Appuie cet article.

Liban. Quel est le statut des Membres fournissant des prestations en espèces d'un taux inférieur à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire?

Maroc. UMT. Le texte devrait être supprimé car il pourrait donner lieu à des ambiguïtés, et par conséquent à la non-protection des femmes qu'il est censé protéger.

Namibie. NPSM. Remplacer le membre de phrase «est réputé donner effet à l'article 5, paragraphe 3, ci-dessus si les prestations en espèces» par «fournira des prestations en espèces».

Nouvelle-Zélande. NZEF. Supprimer les mots «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» afin de ne pas donner à penser qu'il peut y avoir deux critères différents. La convention devrait établir des normes minimales applicables à tous les pays qui la ratifieront.

Pays-Bas. La combinaison des articles 5.3 et 6.1 aura des conséquences bizarres. Les pays dits «en développement» devront appliquer un taux forfaitaire ou un minimum en rapport avec les prestations («un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire»), tandis que les pays dits «développés» ne seront pas tenus d'appliquer un taux particulier. L'article 5, paragraphe 2, a un libellé trop vague dont on ne peut en déduire aucun minimum spécifique. L'article 6, paragraphe 1, devrait être applicable à tous les Etats Membres.

VNO-NCW. Supprimer les mots «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés». La convention devrait établir des normes minimales identiques pour tous les pays.

Portugal. CIP. Ce texte est inacceptable pour les mêmes raisons qu'en ce qui concerne l'article 5.

Royaume-Uni. (Article 6, paragraphe 2.) La dernière phrase du paragraphe signifie que les États Membres doivent porter le taux des prestations aux niveaux requis à l'article 5, paragraphe 3, mais elle pourrait être interprétée comme signifiant qu'ils doivent continuellement s'efforcer de les relever au-delà même de ces niveaux.

CBI. Le paragraphe 1 vise à exempter de l'application des dispositions de l'article 5.3 «les pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés». Les conventions doivent établir des normes minimales universelles, car c'est là la mission de l'OIT. Or ce texte propose autre chose, à savoir des normes différentes selon les pays et il doit être réexaminé.

Suisse. UPS. Le paragraphe 1 établit des critères de différenciation et crée une dualité des normes. La convention doit se limiter à établir des normes minimales. Le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» devrait être supprimé.

Commentaires du Bureau

Un certain nombre de gouvernements et deux organisations appuient l'article 6, mais des observations critiques ont été formulées sur la question de savoir si le taux minimal des prestations devrait être différent pour les pays en développement et pour les pays développés. Comme le note un gouvernement, cet article établit des critères sélectifs et une double norme, impliquant que les systèmes développés devraient faire l'objet de normes plus exigeantes. Plusieurs font observer que le paragraphe 1 fixe pour les pays en développement un taux ou seuil particulier, ce qui n'était pas le cas du paragraphe 3 de l'article 5, tel que libellé précédemment. Un gouvernement note que les exigences en matière de rapport figurant au paragraphe 2 pourraient être interprétées comme obligeant les Membres qui se prévalent de l'article 6 à s'efforcer continuellement d'améliorer les prestations, au-delà même du niveau exigé à l'article 5, alors que ce n'est pas là l'intention.

Deux gouvernements, une organisation de travailleurs et toutes les organisations d'employeurs qui ont répondu soulèvent des objections fondamentales à l'établissement de deux normes différentes, certains prônant la recherche d'un accord sur une norme minimale universellement applicable. Certains proposent de supprimer le membre de phrase «dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés» du paragraphe 1. L'effet de cet amendement serait de fixer des critères de référence communs pour tous les Membres sans distinction. Si cet amendement est adopté, le paragraphe 2 deviendrait inutile et pourrait donc être supprimé. Il n'y aurait plus de raison de maintenir cette disposition dans un article séparé, puisque toutes les autres dispositions relatives au taux minimal des prestations en espèces se trouvent dans l'article 5.

Le débat sur l'opportunité de fixer des normes minimales différentes pour les pays en développement et pour les pays développés n'est pas nouveau. Au paragraphe 3 de l'article 19, la Constitution de l'OIT dispose que l'élaboration des normes doit tenir compte des différences de situation et de niveau de développement entre les Membres. Les discussions approfondies qui ont eu lieu dans les années soixante-dix et quatre-vingt sur la nécessité de clauses de souplesse permettant de tenir compte de ces différences ont fait apparaître une convergence de vues sur un certain

nombre de principes¹³. Il a notamment été admis que l'élaboration des normes doit continuer d'être abordée dans une perspective universelle, mais aussi dans un esprit de réalisme et d'efficacité, de manière à répondre aux besoins de l'ensemble des Membres. Les normes doivent être formées en tenant compte des différences de niveau et de conditions de développement pour permettre au plus grand nombre de pays d'assurer progressivement la protection envisagée. Le groupe avait unanimement estimé qu'il ne doit pas y avoir place pour la souplesse dans les conventions sur les libertés et droits fondamentaux de l'homme, et que, de même, les normes relatives à la protection de la vie et de la santé des travailleurs doivent être universellement applicables. Cependant, l'interprétation de ces principes débouche sur des vues très divergentes, comme il ressort des commentaires reçus à propos de l'article 6. Le Bureau signale qu'au moins quatre conventions contiennent des dispositions similaires¹⁴ et qu'une autre¹⁵, quoique libellée différemment, autorise des exceptions pour les mêmes raisons.

Le gouvernement du Liban a demandé quel serait le statut des Membres qui versent des prestations de maternité d'un taux inférieur à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire. Trois facteurs détermineraient principalement s'ils sont réputés ou non donner effet à la nouvelle convention dans son libellé actuel: le niveau des prestations effectivement versées; le niveau des prestations, s'il y en a, fixé en vertu de l'article 5; le niveau des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévues par la législation et la pratique nationales. Si le Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés fournit des prestations d'un taux égal ou supérieur à celui établi à l'article 5, nouveaux paragraphes 3 et 4, il n'aura pas besoin de se prévaloir de la possibilité offerte à l'article 6. En revanche, si ce taux est inférieur, il faudra que les prestations de maternité soient d'un taux au moins équivalent à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévues par la législation nationale pour que l'article 6 soit considéré comme respecté. Cet article offre une certaine souplesse aux Membres dont les prestations de maternité en espèces sont d'un niveau équivalent ou supérieur à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire, mais inférieur à celui fixé, le cas échéant, en vertu de l'article 5, nouveaux paragraphes 3 et 4. Toutefois, les Membres qui versent des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire d'un taux supérieur à celui prévu à l'article 5 pour le congé de maternité ne pourront se prévaloir de l'article 6. Sur les 150 pays pour lesquels on dispose de données pertinentes, le Bureau n'en a identifié que 11 qui seraient susceptibles de se prévaloir de cet article. Il y a sept autres pays pour lesquels on ne dispose pas d'informations sur le taux des prestations de «congé de maladie rémunéré» mais, dans cinq de ces sept pays, le taux prévu pour l'incapacité temporaire représente deux tiers des gains ou plus. Sans autres informations concernant les prestations de maladie, le Bureau ne peut déterminer l'utilité potentielle de cette disposition pour eux. Il y a lieu de noter qu'un Membre qui ne prévoit pas de prestations de maladie ou d'incapacité temporaire ne pourrait pas se prévaloir de l'article 6.

¹³ Voir document GB.228/4/2 (nov. 1984), paragr. 2, 24 et 25; rapport du Groupe de travail sur les normes internationales du travail, *Bulletin officiel*, vol. LXX, 1987, série A, numéro spécial, paragr. 6 et 7.

¹⁴ Conventions n^{os} 102, 121, 130, 138.

¹⁵⁰ Convention n^o 168.

Il faut souligner que l'article 6 ne peut offrir de souplesse qu'en ce qui concerne les méthodes de calcul visées aux paragraphes 3 et 4 de l'article 5 («tout Membre (...) est réputé donner effet à l'article 5, paragraphes 3 et 4 (...)»). Cela ne porte pas atteinte au principe énoncé au paragraphe 2, à savoir que «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». Il reviendra à la Conférence de décider s'il y a lieu d'offrir aux Membres visés plus de souplesse que celle prévue par les paragraphes 3 et 4 et, dans ce cas, si l'article 6 peut ou non être utile à cet effet. Compte tenu des divergences d'opinions et du manque d'informations, le Bureau n'a pas proposé d'amendement substantiel à l'article 6.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 7

Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, son congé de maternité ou congé supplémentaire, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse, la naissance de l'enfant et leurs suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse ou la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

Observations sur l'article 7

Afrique du Sud. Propose de modifier la première phrase comme suit: «Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant toute période d'absence liée à sa grossesse ou à la naissance de l'enfant et à ses suites, y compris pendant le congé de maternité, le congé supplémentaire et les pauses d'allaitement.»

BSA. Les notions de «congé supplémentaire» ou de «période suivant son retour de congé» sont tout à fait déplacées dans une convention qui vise à établir des normes minimales de protection des femmes pendant la grossesse et jusqu'à la fin de leur congé de maternité. BSA souhaite modifier le texte de la sorte: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse ou l'accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

Allemagne. L'obligation de motiver une demande de licenciement et d'entendre le travailleur, qui incombe à l'employeur en vertu de la législation nationale, ainsi que celle d'une prise de décisions librement consentie par les autorités compétentes concordent avec les visées protectrices de la règle de la charge de la preuve énoncée à l'article 7 du projet de convention.

BDA. Cette disposition devrait se limiter à la protection de l'emploi au cours de la grossesse et du congé de maternité. Etendre cette protection au congé supplémentaire ou à la période suivant le retour de congé va bien au-delà et cette proposition devrait être supprimée. Il faudrait également supprimer la clause selon laquelle la charge de la preuve incombe à l'employeur, dans la mesure où cela revient à s'immiscer de façon non négligeable dans les procédures particulières des Etats.

DAG. Les articles 7 et 8 constituent une amélioration importante de la convention. Le syndicat est tout à fait favorable à ces dispositions. Il convient de préciser que la protection contre le licenciement doit également s'appliquer à la période d'allaitement.

DGB. Les articles 7 et 8 sur la protection de l'emploi et la non-discrimination sont une amélioration et doivent être conservés tels quels. Le renversement de la charge de la preuve protège les femmes contre tout licenciement injustifié. La Confédération est partisane d'étendre la protection contre le licenciement à la période d'allaitement.

Argentine. UIA. L'objet de la convention envisagée est de protéger les femmes du début de la grossesse à la fin du congé de maternité, et le texte proposé va au-delà. L'UIA propose le libellé suivant: «Il devrait être interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse et son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou la naissance de l'enfant, conformément à la législation et à la pratique nationales».

CTERA. Les articles 7 et 8 constituent un progrès par rapport à la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et doivent être inclus. Ils se rapportent à des principes énoncés dans la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et devraient être adoptés par la Conférence.

Australie. Les femmes sont en droit de bénéficier de l'égalité devant la loi et d'une protection égale devant la loi dans l'exercice de leur droit au travail. La discrimination pour des motifs de grossesse, de naissance et d'allaitement devrait être interdite. Ce principe devrait s'appliquer lors de la sélection des candidats à un emploi, pendant la durée de l'emploi et lorsque l'on met fin à un emploi. Si l'objet fondamental de ces nouveaux instruments est de protéger les femmes enceintes de la discrimination, alors les dispositions relatives à la non-discrimination devraient immédiatement suivre les dispositions relatives aux définitions et au champ d'application.

Autriche. Les raisons pour lesquelles il peut être mis fin à un emploi devraient être définies plus précisément et une procédure en la matière arrêtée ou tout du moins recommandée.

IV. Ce texte pourrait constituer un obstacle à l'application universelle de cet instrument.

BAK. Le libellé proposé ne répond pas au critère de la protection si la marge de manœuvre accordée aux Etats en matière d'exception est trop grande. Le présent article devrait indiquer clairement des critères appropriés permettant de déterminer la période pendant laquelle une femme est protégée contre tout licenciement après son retour de congé et devrait préciser de manière expresse que cette protection couvre toute la période d'allaitement.

Barbade. BEC. L'objectif devrait être de protéger les femmes du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité. Le présent texte va au-delà d'un cadre minimum et de la plupart des lois et pratiques nationales existantes. Il conviendrait de reformuler le texte de l'article 7 comme suit: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

CTUSAB. Ce texte est capital et représente un progrès important par rapport à la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Bénin. CNP-BENIN. Le texte tel que libellé actuellement s'écarte trop du cadre minimum. Il devrait être interdit à un employeur «de licencier une femme pendant sa grossesse et son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou la naissance de l'enfant, conformément à la législation et à la pratique nationales».

Brésil. CNC. Ce texte empêche le licenciement injustifié de femmes enceintes ou allaitant et réduit le nombre de différends justiciables liés à ces licenciements.

Bulgarie. Ce texte doit être conservé.

Canada. Si l'objet de ce texte est de faire en sorte que les femmes disposent d'un recours approprié, il faudrait prévoir davantage de souplesse.

CCE. Le texte laisse entendre que la «période suivant [le] retour de congé» est à déterminer par l'Etat Membre. Si cette disposition apporte au texte un élément de souplesse, elle ne le rend pas pour autant plus précis et ne fournit pas d'éclaircissements sur les diverses situations possibles. Etant donné que la législation nationale se réfère à des situations de «licenciement interdit» clairement identifiées, de telles dispositions seraient rarement applicables. Ces recours sont exceptionnels; le texte proposé ne cadre pas avec cette optique, compte tenu de son vaste champ d'application. L'élément de souplesse que l'on retrouve dans la disposition ne contrebalance pas cette lacune, dans la mesure où il augmente le nombre de voies de recours possibles et rend le résultat final d'un licenciement justifié plus incertain. Le CCE ne peut appuyer une telle disposition.

CTC. Les articles 7 et 8 constituent un grand progrès par rapport à la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. Il est extrêmement important qu'un grand nombre de gouvernements continuent à se déclarer en faveur de ces articles.

Chili. CUT. La CUT approuve ce texte.

République de Corée. KEF. Prévoir une protection en cas de licenciement d'une femme après son retour de congé de maternité sort du champ d'application de la convention. Il n'est pas souhaitable que la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse ou la naissance de l'enfant incombe à l'employeur. Les entreprises procèdent à des ajustements en matière d'emploi lorsque les besoins de l'entreprise le justifient, sans tenir compte des périodes de congé de maternité, et elles se trouveraient en difficulté si des travailleuses ou des syndicats maintenaient qu'il y a eu licenciement abusif même si les entreprises ont procédé à leurs ajustements en matière d'emploi selon des règles rationnelles et équitables. L'expression «ou pendant une période suivant son retour de congé» ainsi que la dernière phrase de l'article 7 devraient être supprimées.

Danemark. La portée de ce texte est très vaste. La période de protection est vague. Outre la période de grossesse et le congé de maternité, elle couvre le congé additionnel et la période suivant le retour au travail, y compris les pauses d'allaitement. Ce texte ne devrait s'appliquer qu'à la période de grossesse et au congé de maternité.

DA. Ce texte présente de nombreux problèmes du point de vue des législations nationales et européenne. Il faudrait soit le supprimer, soit le modifier radicalement. Une telle disposition requiert un système juridique qui fonctionne très bien ainsi qu'un ensemble d'instruments d'application très élaborés permettant de déterminer avec précision le champ d'application et les limites d'une telle disposition, de façon à ce qu'elle ne risque pas de compromettre l'accès des femmes au marché du travail. Le renverse-

ment de la charge de la preuve pourrait constituer un obstacle à la ratification de ce texte par les Etats membres de l'UE.

Le domaine de protection du texte proposé est tout à fait inacceptable, du point de vue tant de la période de protection obligatoire qui suit le retour de congé que des références à «la naissance de l'enfant et [ses] suites ou l'allaitement», qui constituent de gros facteurs d'incertitude.

AC et FTF. Le texte proposé est approuvé.

Egypte. D'accord.

El Salvador. Les articles 7 et 8 constituent une garantie de stabilité d'emploi et de protection juridique contre les actes de discrimination, conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Equateur. D'accord.

Espagne. Il est clair que la femme ne peut être licenciée, ni faire l'objet de discrimination pour les raisons indiquées dans le texte, et il serait donc plus judicieux de prévoir qu'il est interdit de licencier une femme pour des motifs liés à sa grossesse, à la naissance de l'enfant et à ses suites et à l'allaitement, et que la charge de prouver que ces motifs ne sont pas à l'origine du licenciement incombe à l'employeur. La démarche contraire pourrait paradoxalement être source de discrimination à l'égard des autres femmes, voire des hommes, et privilégier les femmes enceintes en raison simplement de leur état de grossesse, ce qui fausserait l'objet de la convention. Il s'avèrera difficile pour les pays de l'Union européenne d'accepter cette disposition, étant donné qu'elle n'est pas conforme à la réglementation et à la jurisprudence des tribunaux de l'UE.

UGT. La protection contre le licenciement devrait également s'étendre à la période d'allaitement.

Etats-Unis. Il conviendrait de supprimer la dernière phrase de cet article ou de la reformuler afin d'éviter des difficultés inutiles dues aux différences entre les systèmes juridiques des Etats Membres et la terminologie qu'ils emploient. Il importe que la femme n'ait pas à supporter la tâche excessivement lourde d'établir la preuve de la conduite illégale de l'employeur; cela étant, n'est pas inéquitable une procédure en vertu de laquelle la femme aurait à produire en premier lieu des éléments de preuve suffisants permettant à un enquêteur de conclure qu'il y a eu licenciement abusif fondé sur la discrimination, pour des motifs tels que grossesse, naissance ou état de santé lié à la grossesse, dans la mesure où elle n'empêche pas la femme de défendre son droit à la non-discrimination.

USCIB. Cette convention devrait avoir pour objet de protéger les femmes du début de la grossesse à la fin du congé de maternité et non pendant une période indéterminée suivant leur retour de congé. La proposition de texte actuel devrait être remplacée par l'énoncé suivant: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales».

Finlande. Pendant la période qui suit son retour de congé, la femme n'a plus besoin d'une protection aussi forte contre un licenciement unilatéral que pendant sa grossesse, son congé de maternité ou son congé supplémentaire. Donner un tel droit à un groupe de salariés peut désavantager les autres. Cette mesure de protection ne devrait pas mettre un groupe donné dans une position aussi avantageuse par rapport à celle des autres

groupes, ce qui risque, dans la pratique, d'aboutir à une situation où l'employeur préférera embaucher des personnes autres que celles du groupe le plus protégé. La référence à «la période suivant [le] retour de congé» devrait être supprimée.

Département de gestion du personnel du secteur public (VTML). Cet article n'est pas utile.

France. Dans le texte proposé, les termes «et leurs suites» et la référence à l'allaitement introduisent des incertitudes qui nuisent à la clarté du dispositif de protection sans en accroître réellement la portée. Il apparaît nécessaire de clarifier ces dispositions, en ne faisant référence, pour ce qui concerne le motif de licenciement, qu'à la grossesse et à la naissance de l'enfant. La disposition relative au renversement de la charge de la preuve ne n'est pas acceptable en l'état et devrait faire l'objet d'une nouvelle discussion.

MEDEF. La disposition mettant à la charge de l'employeur la preuve que les motifs de licenciement sont sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement ne peut être acceptée, car elle aboutit à créer une présomption de licenciement discriminatoire. Il convient de renvoyer à un arbitre le soin de former sa conviction au vu des éléments de fait qui lui sont soumis par les parties concernées. C'est pourquoi il est impératif que l'article 7 fasse le lien avec la législation et la pratique nationales. Les employeurs soutiennent l'amendement de texte proposé suivant: «Il devrait être interdit à l'employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

CFDT. La durée de la protection des mères qui allaitent devrait être définie en tenant compte des pratiques et des coutumes des pays.

Grèce. D'accord.

Guatemala. Il faudrait ajouter un second paragraphe libellé comme suit. «Les femmes devraient être en droit de réintégrer leurs anciennes fonctions ou des fonctions équivalentes, sans perte de salaire, à la fin de leur congé de maternité.» Cela garantit effectivement le respect de la protection de la maternité au travail et constitue donc un élément essentiel.

Inde. D'accord.

HMS. Pour que cette disposition soit réellement efficace, il ne devrait pas y avoir de période probatoire avant qu'une femme puisse prendre son congé de maternité.

Islande. Les dispositions relatives à la charge de la preuve pourraient être un obstacle à la ratification de cet instrument.

Italie. D'accord.

CGIL, CISL et UIL. Des incertitudes demeurent en ce qui concerne la protection contre le licenciement pendant la période d'allaitement et le texte manque de définition précise. Ces textes constituent une nette avancée par rapport à la convention n° 103 et il faut que le plus grand nombre de gouvernements d'Etats Membres les soutiennent fermement et résolument.

Japon. La période de protection de l'emploi devrait être définie comme étant: «une période de congé obligatoire avant et après la naissance de l'enfant et une période suivant le retour de congé à déterminer par les lois ou réglementations nationales». Les dispositions en matière de licenciement qui se rapportent à des congés dépassant la

période limitée mentionnée ci-dessus, tels que les congés supplémentaires, devraient uniquement figurer dans la recommandation. En ce qui concerne la charge de la preuve, il n'est pas normal que l'employeur supporte automatiquement toute la responsabilité. En outre, cette disposition n'est pas conforme aux principes énoncés au paragraphe 2 de l'article 9 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et ne devrait pas figurer dans un instrument de l'OIT sur la protection de la maternité. La dernière phrase devrait par conséquent être supprimée.

NIKKEIREN. La fédération appuie le texte ainsi modifié: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou la naissance de l'enfant, conformément à la législation et à la pratique nationales.» Si ce libellé n'est pas approuvé, la fédération se range à l'avis du gouvernement. La phrase concernant la charge de la preuve devrait être supprimée. Si cela n'est pas possible, le libellé devrait être modifié conformément à celui de l'article 9 de la convention n° 158.

JTUC-RENGO. La confédération approuve ce texte.

Liban. Il faudrait ajouter, après le terme «allaitement» figurant à la quatrième ligne, le membre de phrase suivant: «et autres cas spécifiés dans la législation nationale». Il conviendrait d'ajouter l'expression «ou autres» à la fin de cet article.

Malaisie. Il faudrait prévoir une disposition interdisant à l'employeur de licencier une salariée après l'expiration de son congé de maternité, lorsque celle-ci souffre d'une maladie, qui, comme l'atteste un certificat délivré par un médecin agréé, découle de sa grossesse ou de son accouchement, et ce pendant 90 jours suivant l'expiration du congé de maternité.

Namibie. NPSM. Il faudrait supprimer le membre de phrase qui suit l'expression «par la législation nationale».

Norvège. La première phrase devrait se terminer après «congé supplémentaire». L'expression «ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale» pourrait constituer un obstacle à la ratification de la convention par la Norvège.

Nouvelle-Zélande. NZEF. La période suivant le retour de congé de la femme ne devrait pas être prise en compte et il ne faudrait pas faire référence à «l'allaitement». Les dispositions de la convention devraient se limiter à la protection de l'emploi durant la période qui précède la naissance et pendant le congé de maternité. En outre, la charge de prouver que le licenciement n'est pas lié à la grossesse ou à la naissance de l'enfant ne devrait pas incomber à l'employeur, dans la mesure où les juridictions en matière de charge de la preuve varient. Il faudrait par conséquent remplacer le texte actuel par: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

Pays-Bas. VNO-NCW. La nouvelle convention devrait avoir pour objectif de protéger les femmes du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité. Le libellé suivant est proposé: «Il devrait être interdit à un employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse, ou l'accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

Portugal. D'accord.

CIP. Il est inopportun de prévoir une disposition interdisant le licenciement, car cela devrait être du ressort des Etats Membres.

Qatar. Un autre libellé est proposé: «Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, son congé de maternité ou congé supplémentaire, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, ou de la licencier pour des motifs liés à la naissance de l'enfant et à ses suites ou à l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec un quelconque des cas précités incombe à l'employeur.»

Royaume-Uni. Si le libellé proposé exclut la possibilité d'un système en vertu duquel le renversement de la charge de la preuve est subordonné à l'existence de présomptions qui à première vue paraissent fondées, l'article devrait être modifié de façon à permettre un tel système.

CBI. Cet article tente d'élargir de façon inacceptable le champ d'application de cette protection à «une période suivant [le] retour de congé». Les procédures relatives aux plaintes pour licenciement abusif ne devraient pas être intégrées à une convention sur la protection de la maternité.

Fédération de Russie. D'accord pour inclure une disposition spéciale protégeant les femmes du licenciement après le retour de leur congé de maternité pendant une période au moins égale à celle de l'allaitement. En effet, l'allaitement est une extension naturelle de la grossesse et de la naissance de l'enfant et nourrir celui-ci au sein est l'une des façons les plus efficaces de protéger la santé de la mère et de l'enfant.

Suède. Les parties devraient prévoir la période de protection en question et cette période devrait par conséquent être indiquée et déterminée par la législation ou les règlements nationaux. Accorder une sécurité d'emploi au-delà du congé de maternité pourrait constituer un obstacle à la ratification de la convention par la Suède. Il est proposé de formuler la première phrase de l'article 7 comme suit: «Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, son congé de maternité ou son congé supplémentaire, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse, la naissance de l'enfant et leurs suites ou l'allaitement.»

Suisse. Tout à fait favorable à la dernière phrase de cet article.

UPS. L'objectif de la convention devrait être de protéger les femmes du début de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité. Le texte proposé s'écarte trop du cadre minimum qui serait adéquat, et est trop détaillé, surtout pour un instrument international. La dernière phrase sur la charge de la preuve pêche par un juridisme excessif. Il faudrait remplacer cet article par la proposition suivante: «Il devrait être interdit à l'employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

USS. Les articles 7 et 8 relatifs à la protection de l'emploi et à la non-discrimination représentent une avancée importante par rapport à la version actuelle de la convention. Ces dispositions devraient figurer telles quelles dans le texte final.

FSE. La fédération approuve les articles 7 et 8 relatifs à la protection de l'emploi et à la non-discrimination, lesquels constituent un élargissement nécessaire de la protection visée.

Togo. CSTT. Ajouter «et ne pouvant être inférieure à six mois» après «la législation nationale».

Turquie. TÍSK. La nouvelle convention devrait avoir pour objectif de protéger les femmes du début de leur grossesse jusqu'à la fin de leur congé de maternité. Étendre la protection à des périodes de congé supplémentaire et de congé intervenant même après la reprise du travail est inutile et source de difficultés. Il vaudrait mieux par conséquent définir la période pendant laquelle l'employeur ne peut résilier le contrat comme étant: «la période de grossesse et de congé de maternité».

Uruguay. PIT-CNT. On estime le licenciement justifié s'il intervient pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant ou l'allaitement, ce qui restreint considérablement la protection accordée. Renverser la charge de la preuve en ce qui concerne les motifs de licenciement ne semble pas être une garantie suffisante pour empêcher des employeurs d'appliquer cette disposition de façon indue.

Commentaires du Bureau

Si le principe de la protection contre le licenciement pour des motifs liés à la grossesse et à l'accouchement est largement reconnu, en revanche les avis divergent considérablement quant à la période de protection et à la question de la charge de la preuve. En ce qui concerne la période de protection, les employeurs et quelques gouvernements estiment qu'elle ne doit pas aller au-delà du retour au travail de la femme. Ils font valoir que celle-ci, alors, n'a pas plus besoin d'une protection spéciale que d'autres groupes de travailleurs et que lui en accorder une reviendrait à exercer une discrimination à l'encontre d'autres travailleurs et pourrait entraver son accès au marché du travail. Certains sont aussi favorables à ce que le congé supplémentaire n'entre pas dans la période de protection spéciale contre le licenciement. Il faut noter à cet égard que le congé supplémentaire peut être octroyé de différentes manières, notamment sous forme de congé de maladie mais, dans le texte proposé, l'emploi de la femme doit être protégé pendant ce congé, quelle que soit sa définition statutaire. En revanche, il est proposé dans quelques réponses d'étendre la période de protection contre le licenciement à la période d'allaitement ou aux périodes de maladie liée à la maternité après l'expiration du congé. Elles soulignent qu'inclure la période d'allaitement est important pour la santé de l'enfant et la protection sociale de la femme. Une organisation de travailleurs propose de prévoir une période d'au moins six mois après le retour de congé de la femme.

Des divergences sont également apparues quant aux motifs autorisant le licenciement. Un gouvernement suggère que l'on aborde la question sous un autre angle, en spécifiant les motifs pour lesquels une femme peut être licenciée pendant la période considérée. Un autre propose de renforcer considérablement la protection contre le licenciement au moyen d'un amendement interdisant de licencier la femme pendant la grossesse, le congé de maternité ou congé supplémentaire, ou pendant une période suivant son retour de congé, *ou* pour des motifs liés à l'accouchement et à ses suites ou à l'allaitement. Cet amendement supprimerait toute limitation de la période de protection. Plusieurs réponses indiquent que la référence aux suites de la naissance et à l'allaitement nuit à la clarté de la disposition qu'elle rend plus complexe sans en accroître réellement la portée, et proposent de ne mentionner comme motifs de licenciement interdits que la grossesse et la naissance de l'enfant. Beaucoup d'organisations d'employeurs rappellent l'amendement soumis par le gouvernement de la France au cours de la première discussion, à savoir: «Il devrait être interdit à l'employeur de licencier une femme pendant toute la durée de sa grossesse et de son congé de maternité, sauf

pour des motifs sans lien avec sa grossesse ou son accouchement, conformément à la législation et à la pratique nationales.» Elles considèrent que cet amendement réglerait le problème concernant la période de protection et les motifs de licenciement. Toutefois, le nombre de réponses favorables au texte proposé étant supérieur, le Bureau n'a proposé aucune modification.

En ce qui concerne la charge de la preuve que le licenciement est sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement et ses suites ou l'allaitement, la plupart des organisations de travailleurs et beaucoup de gouvernements sont favorables au texte proposé. Une réponse souligne qu'il permettra de réduire le nombre de conflits relatifs à des licenciements injustifiés, mais deux organisations de travailleurs estiment que la protection ne va pas assez loin. Un petit nombre de gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs considèrent que le texte n'offre pas assez de souplesse compte tenu de la diversité des systèmes nationaux. Parmi eux, l'un souligne le risque que l'accès des femmes au marché du travail ne soit compromis. Plusieurs suggèrent que la charge de la preuve ne repose pas uniquement soit sur l'employeur soit sur le travailleur. Une autre possibilité, qui rejoint la pratique des Etats-Unis et de l'Union européenne, serait de préciser que le travailleur doit en premier lieu fournir une preuve étayant une conclusion préliminaire selon laquelle le licenciement pourrait avoir un lien avec la maternité, à charge ensuite à l'employeur de prouver le contraire. Le Bureau fait observer que la directive 97/80/CE du Conseil (de l'Union européenne) du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe a une portée beaucoup plus large que l'article 7, puisqu'elle s'applique à toute plainte pour discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. L'article 7, lui, ne concerne que le licenciement, et uniquement les cas de discrimination motivée par la maternité ou la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. De l'avis du Bureau, tel que libellé, cet article ne dispense pas la femme de fournir en premier lieu une preuve de sa grossesse et de son licenciement, si c'est de cela dont il est question. Qui plus est, la charge de la preuve serait relativement facile à renverser si, lorsqu'il a donné le préavis de licenciement, l'employeur n'avait pas de raison de savoir que la femme était enceinte. On rappellera que cette disposition est conforme à l'un des moyens prévus à l'article 9, paragraphe 2, alinéa *a*), de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, pour garantir que le travailleur n'assume pas seul la charge de prouver que le licenciement est injustifié.

Une autre question a été posée concernant les mesures à prendre pour donner effet à l'article 7, comparativement à la directive 92/85/CEE du Conseil de l'UE. De l'avis du Bureau, l'article 7, qui dispose qu'«il est interdit (...)», a le même effet que la disposition de la directive prévoyant que «les Etats Membres prennent les mesures nécessaires pour interdire (...)» le licenciement pour des motifs en rapport avec la maternité.

Le Bureau a effectué plusieurs changements rédactionnels. En vertu des amendements apportés aux articles 1, 3 et 4, les termes «son congé de maternité ou congé supplémentaire» ont été remplacés par les termes «le congé visé aux articles 3 ou 4». Quelques autres modifications ont été opérées pour aligner les versions française et anglaise.

Article 8

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi.

2. 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 pour les travaux qui, en vertu de la législation nationale, sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque pour la santé de la femme et de l'enfant.

Observations sur l'article 8

Afrique du Sud. La formulation du paragraphe 1 laisse à désirer. On pourrait modifier l'énoncé ainsi: «Il est interdit à un employeur d'exercer une discrimination à l'encontre d'une femme, y compris d'une demandeuse d'emploi, en raison de son état de grossesse, ou du fait qu'elle envisage d'avoir un enfant.» La fin de la phrase du deuxième paragraphe devrait être remaniée de la sorte: «sauf pour les travaux qui comportent un risque pour la santé de la femme et de l'enfant». Il peut exister des cas où la législation nationale interdit de façon injustifiée aux femmes enceintes ou allaitant leur enfant l'exécution de certains travaux du fait des traditions culturelles et autres préjugés. On pourrait ensuite ajouter un paragraphe disant: «La législation nationale devrait interdire ou restreindre l'accès aux travaux qui comportent un risque pour la santé de la femme enceinte et de l'enfant.»

Allemagne. Au paragraphe 2, le membre de phrase commençant par «sauf pour les travaux» devrait être supprimé. Toute question ou tout test visant à déterminer si la femme est enceinte – y compris la disposition du paragraphe 2 qui autorise l'imposition d'un test de grossesse dans le cas d'un recrutement pour des travaux qui, en vertu de la réglementation sur la santé et la sécurité, sont interdits ou jugés dangereux pour la santé – est contraire au principe de la non-discrimination entre les hommes et les femmes. C'est ce qui ressort du jugement rendu par la Cour européenne de Justice sur l'interprétation de la Directive 76/207/CEE¹⁶. Une disposition de ce type pourrait également ne pas être conforme à la convention n° 111.

Argentine. Exercer une discrimination lors de l'embauche sur la base d'une grossesse potentielle ou actuelle peut aboutir à des pratiques d'ingérence dans la vie privée des travailleuses, telles que l'obligation pour une candidate à un emploi de se soumettre à un test de grossesse. C'est pourquoi cet article devrait être inclus dans la convention.

Barbade. CTUSAB. Cet article est capital et constitue un progrès important par rapport à la convention n° 103.

Brésil. CNC. L'inclusion du paragraphe 2 est tout à fait indiquée. Même si de tels actes de discrimination sont déjà interdits en vertu de la convention n° 111, ce principe doit aussi être clairement énoncé dans la présente convention.

Canada. CCE. Ce principe est accepté au Canada.

Chili. CUT. La CUT approuve cet article.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Les paragraphes 1 et 2 sont approuvés.

¹⁶ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, 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.

Finlande. La notion de discrimination fondée sur le sexe devrait logiquement être prise en compte dans toutes les situations (recrutement, licenciement et autres résiliations de contrat de travail). Dans la jurisprudence de la Communauté européenne, le refus d'employer une femme enceinte est comparable au licenciement d'une salariée enceinte. Du point de vue de la notion de discrimination, un refus d'employer une demandeuse d'emploi enceinte doit être jugé sur la même base qu'un licenciement pour cause de grossesse. Pour ce qui est de l'exception mentionnée au paragraphe 2, la législation nationale doit prévoir des restrictions sévères. Cette disposition ne doit en aucun cas être la porte ouverte à l'imposition par les employeurs d'un test de grossesse à toutes les demandeuses d'emploi. Au paragraphe 2, le membre de phrase «ou qui comportent un risque pour la santé de la femme ou de l'enfant» est vague en ce qui concerne tant les travaux visés que la réglementation à laquelle ils renvoient.

France. D'accord.

Grèce. Le paragraphe 1 devrait également mentionner la discrimination en matière d'accès à l'emploi.

Inde. D'accord.

HMS. Approuvé.

Italie. D'accord.

CGIL, CISL et UIL. Ce texte représente une des plus importantes avancées par rapport à la convention n° 103. Un appui ferme et résolu du plus grand nombre de gouvernements est vivement souhaité.

Japon. JTUC-RENGO. Approuvé.

Norvège. Aucune réglementation norvégienne n'interdit l'imposition d'un test de grossesse. Cela constituera un obstacle à la ratification par la Norvège de la convention.

Portugal. D'accord.

CIP. L'adoption de mesures interdisant la discrimination en matière d'emploi est un domaine qui devrait être du ressort des Membres. Toute mention de ce principe dans la convention est par conséquent rejetée.

Suède. La Suède n'a pas de texte législatif interdisant l'imposition d'un test de grossesse à une femme candidate à un emploi. Une disposition de ce type constituerait un obstacle à la ratification par la Suède de la convention. D'un autre côté, il existe des règlements en vertu desquels tout employeur qui refuse d'embaucher une femme parce qu'elle ne s'est pas soumise à un test de grossesse est coupable de discrimination et peut être tenu de verser des dommages et intérêts.

Suisse. Le paragraphe 2 doit être conservé. En vertu du droit suisse, l'interdiction d'un test de grossesse d'une femme qui pose sa candidature découle implicitement des dispositions sur la protection de la vie privée. Cette interdiction n'est pas valable pour des travaux qui ne peuvent pas être exercés en étant enceinte (mannequins, danseuses, activités nocives pour le déroulement de la grossesse, etc.).

Tunisie. Le paragraphe 2 devrait figurer dans la recommandation car il se rapporte à des modalités d'application du principe de non-discrimination. Les mesures prévues au paragraphe 2 sont citées à titre non limitatif, de sorte qu'il conviendrait d'ajouter le mot «notamment» après «comprennent».

Commentaires de base

Assez peu d'observations ont été reçues à propos de l'article 8 qui prévoit que des mesures doivent être adoptées pour garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi. Un certain nombre de gouvernements proposent de renforcer cette disposition en faisant expressément référence, au paragraphe 1, à l'accès à l'emploi. De l'avis du Bureau, la discrimination dans l'emploi inclut la discrimination dans l'accès à l'emploi et il n'est donc pas nécessaire, en principe, de le spécifier. Toutefois, le paragraphe 1 de l'article 2 dispose que la convention «s'applique à toutes les femmes employées», ce qui pourrait avoir pour effet d'exclure les femmes qui ne sont pas employées de la protection visée par l'article 8. Si cette interprétation était appliquée, les femmes occupant déjà un emploi seraient protégées contre la discrimination au moment de se présenter pour un autre emploi, mais pas celles qui n'occuperaient pas d'emploi. À l'évidence, telle n'est pas l'intention de la convention. Au contraire, le paragraphe 2, qui concerne les mesures auxquelles se réfère le paragraphe 1, traite expressément des problèmes d'accès à l'emploi. Pour qu'il soit bien clair que l'article 8 vise à la fois les femmes occupant un emploi et les autres, le Bureau propose d'ajouter à la fin du paragraphe 1 les mots «y compris d'accès à l'emploi, et ce nonobstant l'article 2, paragraphe 1».

L'interdiction des tests de grossesse, qui est l'une des mesures énoncées au paragraphe 2 comme donnant effet au principe consacré par le paragraphe 1, préoccupe quelques gouvernements. Ils y voient un point de détail qui aurait davantage sa place dans la recommandation et qui, dans la convention, risque de faire obstacle à la ratification. Il est rappelé que le paragraphe 2 est issu d'un amendement adopté en première lecture qui a consisté à déplacer cette disposition de la recommandation dans la convention.

Un gouvernement fait valoir que les tests de grossesse dans toute situation, y compris dans le cas des travaux interdits ou jugés dangereux pour la santé de la femme et de l'enfant, portent atteinte au principe de la non-discrimination entre hommes et femmes et pourraient même être contraires à la convention n° 111. Le Bureau estime que ces tests ne sont pas automatiquement considérés comme discriminatoires au sens de la convention n° 111. La recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, les *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs* et le Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs¹⁷ donnent des orientations sur les conditions dans lesquelles les renseignements médicaux concernant les travailleurs peuvent être collectés et sur les restrictions à apporter à l'utilisation de ces données, mais aucun de ces textes ne se réfère expressément aux tests de grossesse. On notera que l'article 8, tel que libellé, autorise, sans exiger, que des tests de grossesse soient exceptionnellement pratiqués pour des raisons de sécurité et de santé.

Certains gouvernements souhaitent limiter les exceptions prévues au paragraphe 2 en définissant les circonstances dans lesquelles les tests de grossesse peuvent être autorisés. L'un d'entre eux souligne que le membre de phrase «ou qui comporte un risque pour la santé de la femme et de l'enfant» pourrait donner lieu à des difficultés

¹⁷ *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs*, série Sécurité, hygiène et médecine du travail, n° 72 (Genève, BIT, 1998); *Protection des données personnelles des travailleurs*, Recueil de directives pratiques du BIT (Genève, BIT, 1997).

d'interprétation, y compris en ce qui concerne la façon de déterminer ce risque. Un autre exprime sa crainte que la législation nationale n'interdise injustement l'emploi de femmes enceintes ou allaitantes, pour des raisons non justifiées par le souci de préserver la sécurité et la santé. Ils proposent donc de limiter l'exception aux «travaux qui comportent un risque pour la santé de la femme et de l'enfant» et de préciser séparément que ces travaux devraient être interdits par la législation nationale. Cette question est étroitement liée à celle de la protection de la santé, traitée au paragraphe 7 de la recommandation. Pour tenir compte de ces observations, le Bureau a remplacé, au paragraphe 2, les mots «qui comportent un risque pour la santé de la femme et de l'enfant» par les mots «un risque reconnu ou significatif».

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 9

1. Une femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes pour allaiter son enfant, les quelles doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

2. Le nombre et la durée des pauses d'allaitement prévus par la législation ou la pratique nationale doivent être adaptés aux besoins particuliers sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales.

Observations sur l'article 9

Afrique du Sud. Appuie l'insertion de cette disposition dans la convention. Toutefois, la raison pour laquelle une mère qui allaite est tenue de présenter un certificat pour avoir droit à une pause d'allaitement n'est pas claire. Il est généralement admis que l'allaitement est bon pour le nourrisson. Le paragraphe 2 doit être reformulé comme suit: «le nombre et la durée des pauses d'allaitement doivent être adaptés aux besoins particuliers et déterminés par la législation et la pratique nationales».

BSA. Cet article est beaucoup trop prescriptif et très coûteux à mettre en œuvre. De ce fait, il fera obstacle à la création d'emplois – chose que de nombreux pays, dont l'Afrique du Sud, ne peuvent se permettre. Il doit être éliminé de la convention.

Allemagne. Cet article est conforme à la législation nationale.

BDA. Cet article doit être renvoyé à la recommandation, en particulier le paragraphe 2 qui traite des détails qui doivent être réglés par chaque Membre. Même s'il devait figurer dans la recommandation, le paragraphe 1 serait problématique. Afin d'éviter des problèmes d'application, en particulier dans les grandes entreprises, les pauses d'allaitement auxquelles a droit une femme, comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence, doivent être d'un nombre et d'une durée limités.

DAG. La réintroduction de dispositions concernant les pauses d'allaitement est appuyée. Il est essentiel de les maintenir pour protéger la femme et l'enfant.

DGB. Il est absolument essentiel que les pauses d'allaitement soient consacrées avec fermeté par la convention. La DGB appuie cet article.

Argentine. Il est difficile de garantir le droit à des pauses d'allaitement lorsque le lieu de travail est dépourvu d'infrastructures adéquates et que la distance qui le sépare

du domicile de la travailleuse est grande. Habituellement, la travailleuse et son employeur se mettent d'accord pour grouper les pauses de façon à réduire la durée du travail d'une heure, soit au début soit à la fin de la journée. Cette méthode permet d'éviter d'avoir à négocier chaque cas d'espèce.

UIA. Cette disposition doit passer de la convention à la recommandation. Dans sa version actuelle, cet article autorise un temps d'allaitement illimité qui est compté comme temps de travail et «rémunéré en conséquence». Semblable disposition est excessivement détaillée et restrictive et constituerait un obstacle à la ratification du texte pour de nombreux Etats Membres.

CTERA. D'accord.

Autriche. IV. Tel que libellé, cet article peut constituer un obstacle à une application universelle de la convention.

BAK. Dans la pratique, le droit aux pauses d'allaitement prévu par la législation nationale n'est que peu exercé, puisque les mères qui allaitent demandent souvent congé jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois révolus. Les mères qui continuent à travailler prennent rarement plus de temps pour allaiter leur enfant qu'il n'en faut, par exemple pour les communications internes. La BAK préfère le texte adopté lors de la première discussion, sans le membre de phrase «prévu par la législation ou la pratique nationales». L'expérience ne donne pas à penser que les femmes pourraient abuser des pauses d'allaitement pour réduire leur temps de travail.

Azerbaïdjan. Au paragraphe 2, la phrase «doivent être adaptés aux besoins particuliers sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée» doit être remplacée par «doivent être adaptés à l'âge de l'enfant» pour offrir une protection optimale à la femme et à l'enfant.

Barbade. L'inclusion de «prévu par la législation ou la pratique nationales» est appuyée.

BEC. Il vaudrait mieux traiter des pauses d'allaitement dans la recommandation. Dans sa version actuelle, le texte permet un nombre illimité de pauses d'allaitement – qu'il s'agisse d'heures, de jours, de mois, voire même d'années – compté comme temps de travail. Si l'objet de l'expression «rémunérées en conséquence» est d'assurer que toutes les mères allaitantes soient rémunérées au même taux que celui qui s'applique au temps de travail, il n'est alors pas tenu compte des divers systèmes de rémunération en vigueur. L'insertion d'une disposition visant à créer une structure d'allaitement poserait inévitablement la question de savoir qui en sera le payeur. Tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise ou la composition de leur force de travail ou encore les conditions dans lesquelles le travail est effectué, seraient tenus de créer des espaces sanitaires dans leurs locaux aux fins de l'allaitement. De ce fait, rares seraient les Membres à même de ratifier la convention.

Bélarus. Le paragraphe doit comporter une référence à la législation et à la pratique nationales en vue de définir les conditions dans lesquelles une femme a droit à des pauses d'allaitement pendant le temps de travail et, en particulier, la durée de ces pauses.

Belgique. CNT. Il faut garantir le droit de la mère d'allaiter son enfant ainsi que la possibilité matérielle d'exercer librement ce choix. Toutefois les conditions d'exercice de ce choix doivent être laissées aux Etats Membres qui prendront les mesures appropriées eu égard à leur culture nationale.

Bénin. CNP-BENIN. Il faut transférer cet article dans la recommandation pour permettre une plus grande flexibilité.

Brésil. CNC. Cet article doit être révisé. Laisser le soin aux Etats et aux associations de travailleurs et d'employeurs de déterminer la fréquence et la durée de ces pauses permettrait à un plus grand nombre de pays de ratifier la convention et protégerait davantage de travailleuses.

FS. Cet article doit être maintenu en tant que partie intégrante de la convention.

Canada. Il vaudrait mieux traiter des pauses d'allaitement dans la recommandation. Etant donné l'absence de dispositions relatives aux pauses d'allaitement dans la législation nationale, une conclusion à laquelle le Canada pourrait souscrire serait d'encourager les Etats à tenir compte de cette pratique chaque fois que possible.

CCE. Bien qu'il n'existe pas de dispositions de cette nature dans la législation nationale, cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne prévoie aucune forme de protection. La législation nationale est axée davantage sur «la santé et la sécurité» que sur la «commodité». Cet article sort du cadre de la vocation première de la convention. Il traite d'une question annexe et néglige l'aspect essentiel qui est de protéger la santé et la sécurité des femmes enceintes et des mères allaitantes, tel que les définit le paragraphe 7 de la recommandation. Cet article doit être renvoyé à la recommandation; la protection offerte par le texte cadrerait ainsi avec la force juridique du texte qui la consacre. Cette disposition imposerait une charge trop lourde aux entreprises, surtout aux PME, particulièrement en matière de financement, même si la convention ne contient rien à ce sujet. Si cette disposition est conservée dans le texte final, elle fera obstacle à sa ratification par de nombreux pays.

CTC. Les dispositions en matière de pauses d'allaitement doivent figurer dans la convention plutôt que dans la recommandation. Toute proposition visant à supprimer la référence à la rémunération est rejetée.

Chili. Le texte se réfère «aux besoins de la mère», ce qui signifie que les entreprises ne seront pas autorisées à limiter le nombre ou la durée des pauses d'allaitement en fonction de leurs propres besoins de «fonctionnement ou d'adaptation». Le texte proposé est peu clair à ce sujet et permet une application extrêmement souple susceptible d'entraîner pour les travailleuses la perte de droits. Il devrait être très détaillé et établir clairement et sans équivoque les cas exceptionnels et justifiés où l'on peut adapter ou ajuster les droits des femmes qui travaillent, ce qui en aucun cas ne doit signifier une perte desdits droits.

CUT. Appuie le texte sans réserve.

Chypre. Chambre de commerce et d'industrie de Chypre (CCCI). Le paragraphe 2 a sa place dans la recommandation.

Cuba. Le texte doit être rédigé de façon à garantir non seulement des pauses d'allaitement quotidiennes, mais également des pauses modulées pour tenir compte des préférences de la mère qui travaille, des conditions existantes, de la pratique nationale ainsi que des besoins de l'enfant. Des pauses allant jusqu'à une heure de temps de travail ne répondent pas à l'objectif visé, qui est de permettre aux mères de s'occuper de leur enfant, et les travailleurs eux-mêmes n'y sont pas favorables.

République de Corée. KEF. Cet article présuppose que chaque entreprise crée des structures d'allaitement pour que les travailleuses puissent allaiter leur enfant. Par ailleurs, rémunérer les pauses d'allaitement est contraire aux systèmes salariaux de divers pays. Cet article doit figurer dans la recommandation.

Danemark. Si un article relatif aux pauses d'allaitement était accepté dans la convention, il conviendrait de fixer une période minimale de 24 semaines suivant la naissance de l'enfant. Le gouvernement ne peut accepter que les pauses d'allaitement soient considérées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. Au paragraphe 1, il convient de se référer à la législation et à la réglementation nationales.

DA. Cette disposition relève de la recommandation. La question de l'allaitement doit être adaptée aux divers systèmes nationaux et non réglée par un instrument contraignant à l'échelon mondial. L'inclusion de pauses d'allaitement dans une nouvelle convention pourrait dissuader de nombreux pays de la ratifier. Il faut envisager les pauses rémunérées dans le contexte de la durée totale du congé de maternité; plus il sera long, moins il sera nécessaire de disposer d'une norme relative aux pauses d'allaitement. La durée du transport entre le domicile et le lieu de travail peut enlever tout sens à ce droit. Une telle règle peut aussi poser des difficultés quant aux obligations incombant à l'employeur en matière de milieu de travail eu égard au bien-être de l'enfant, y compris celle – parmi d'autres – de garantir un environnement sûr et sain pendant l'allaitement. Une autre condition problématique est le niveau du salaire, difficile à adapter à un marché du travail fondé sur des négociations entre partenaires sociaux.

AC, FTF et LO. Compte tenu de la tendance grandissante à flexibiliser le congé de maternité pour permettre aux femmes de reprendre le travail lors de certaines périodes incluses dans ce congé, et compte tenu également d'une plus grande probabilité de l'exercice du droit de congé de paternité, il peut également être nécessaire d'installer des structures d'allaitement sur les lieux de travail assorties d'un droit de s'occuper de l'enfant pendant les heures de travail. Au vu de ces tendances, il convient de conserver le libellé actuel du paragraphe 1.

Egypte. D'accord.

El Salvador. La législation nationale ne comporte pas encore de dispositions concernant l'adaptation des pauses d'allaitement à des besoins particuliers.

Espagne. Une convention se caractérise par des dispositions de nature générale qui rend leur application possible par le plus grand nombre d'Etats Membres au plus grand nombre de personnes. Indiquer qu'il reviendra, en dernier ressort, à chaque travailleuse de déterminer la répartition des pauses d'allaitement ne va pas précisément dans ce sens. La disposition sera suffisamment flexible si elle indique que la fréquence et la durée des pauses seront réglementées conformément à la législation et à la pratique nationales. La prise en compte éventuelle des conditions particulières est implicite dans l'article 11 concernant l'application.

UGT. Cet article doit traiter tant de l'allaitement au sein que de celui au biberon et, dans ce dernier cas, il pourrait être étendu au père qui travaille.

Estonie. AES. Le texte est appuyé.

Etats-Unis. Pour garantir que la femme qui allaite bénéficie des mêmes droits que les autres travailleurs sur le lieu de travail, il faut préciser clairement que toute pause prise pour allaiter un nourrisson, et comptée comme temps de travail, sera traitée comme les autres pauses rémunérées, et sera rémunérée en conséquence. Le paragraphe 2, tel que libellé, est appuyé.

USCIB. La question des mères allaitantes devrait être considérée dans la recommandation. Aux termes de l'article 9, dans sa version actuelle, une femme pourrait se voir accorder un nombre illimité de pauses d'allaitement rémunérées, y compris

l'accès à des installations sanitaires sur le lieu de travail, jusqu'à concurrence de la journée de travail. Cette disposition n'est ni raisonnable ni simple à appliquer et fera gravement obstacle à la ratification.

Finlande. Une disposition relative aux pauses d'allaitement serait sans grande signification pratique car le congé de maternité dure environ dix-huit mois et il peut être prolongé grâce à un congé parental qui peut aller jusqu'à quarante-quatre semaines supplémentaires. Si la mère retourne au travail plus tôt que prévu, compter les pauses d'allaitement comme temps de travail et les rémunérer peut causer des problèmes en Finlande. Il importe de compter ce laps de temps comme temps de travail quand, par exemple, il s'agit d'évaluer et de rémunérer des heures supplémentaires. Ce type de disposition peut également influencer négativement sur l'accès des jeunes femmes à l'emploi et entraîner, dans la pratique, une discrimination. La convention doit prévoir un droit aux pauses d'allaitement mais la disposition considérant ces pauses comme temps de travail rémunéré doit être supprimée à la fin du paragraphe 1. En revanche, il faut ajouter une disposition stipulant que «la durée maximum de ce droit peut-être fixée par la législation et la réglementation nationales».

KT. Cette disposition cause des difficultés déraisonnables et est impossible à adopter. La pause d'allaitement est totalement incompatible avec le congé parental et les systèmes de congé pour soins.

Confédération des employeurs des industries de services de Finlande (PT) et Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (TT). Cet article doit être renvoyé à la recommandation. Les dispositions relatives aux pauses d'allaitement sont une des principales raisons pour lesquelles la Finlande n'a pu ratifier la convention précédente. Par ailleurs, le temps consacré aux «pauses d'allaitement» ne doit pas être compté comme temps de travail, c'est-à-dire comme temps rémunéré par l'employeur.

VTML. Cet article doit être supprimé.

AKAVA, SAK et STTK. Transférer les pauses d'allaitement de la recommandation à la convention est justifié car l'allaitement est important pour la santé du bébé.

France. Cet article va nettement plus loin que le Code du travail français. Il pose des difficultés majeures. Le libellé proposé n'est pas acceptable. S'il est logique que le principe du droit aux pauses d'allaitement figure dans la recommandation, les modalités de ces pauses doivent également y être incluses.

MEDEF. Cet article ne peut être accepté car la rémunération des pauses d'allaitement introduirait des coûts supplémentaires. A tout le moins, il devrait être renvoyé à la recommandation.

Ghana. GEA. La durée des pauses d'allaitement pendant une période donnée doit être négociée entre représentants des employeurs et des travailleurs.

Grèce. D'accord.

Guatemala. Le nouveau paragraphe 3 ci-après est proposé: «Par accord mutuel entre l'employeur et la femme concernée, il doit être possible de grouper les pauses quotidiennes d'allaitement de façon à réduire la durée du travail au début ou à la fin d'un jour ouvrable.» Il conviendrait d'ajouter un nouveau paragraphe 4 ainsi libellé: «Il faut prévoir la création de moyens permettant l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates. La législation et la pratique nationales fixeront le nombre minimum de travailleuses de l'effectif des entreprises qui rend cette disposition obligatoire.»

Inde. D'accord.

HMS. Les pauses d'allaitement doivent être incluses dans la convention et adaptées ou élargies pour répondre aux besoins particuliers.

Italie. De nombreuses organisations représentatives ont envoyé des demandes en rapport avec la convention qui concernent l'extension possible de la période de congé de maternité payé de seize à vingt-six semaines et d'autres dispositions plus facilement réalisables destinées aux mères allaitantes.

CGIL, CISL et UIL. Il faut conserver le projet de texte, y compris la rémunération des pauses d'allaitement.

Japon. Au paragraphe 1, il faut ajouter après le mot «enfant»: «conformément à la législation et à la réglementation nationales ou à la pratique de chaque Etat Membre». La question de savoir si les pauses d'allaitement sont comptées comme temps de travail et rémunérées doit être décidée lors des discussions entre travailleurs et employeurs de chaque pays et non prescrites dans la convention. En conséquence, le dernier membre de phrase doit être supprimé. Le paragraphe 2 doit être renvoyé à la recommandation et amendé comme suit: «Le nombre et la durée des pauses d'allaitement seront fixés conformément à la législation ou à la pratique nationales en tenant compte d'éventuels besoins particuliers sur présentation d'un certificat médical ou d'une autre attestation appropriée déterminée par la législation et la pratique nationales.»

NIKKEIREN. La proposition du gouvernement est appuyée.

JTUC-RENGO. Cet article est appuyé. Les pauses d'allaitement doivent être comptées comme heures de travail et rémunérées en conséquence, faute de quoi les travailleuses à bas salaire ne prendraient pas de pauses d'allaitement pour ne pas perdre d'argent, influant ainsi négativement sur leur santé et celle du nourrisson.

Liban. Il faut préciser la durée de la période d'allaitement en tenant compte des exigences du travail.

Malaisie. MEF. Cet article doit être supprimé car il présuppose l'existence dans chaque lieu de travail de structures d'allaitement ou de crèches.

MTUC. Appuie sans réserve cet article, qui doit être incorporé dans la législation nationale.

Malte. La législation maltaise ne prévoit pas de pauses d'allaitement.

Maroc. Pour garantir l'application effective des paragraphes 1 et 2, il faut ajouter un nouveau paragraphe 3 qui prévoit la création de garderies dans les entreprises employant un nombre de femmes donné et qui se lit comme suit: «Chaque entreprise employant cinquante femmes ou plus, âgées de 16 ans ou plus, disposera d'une garderie.»

CDT. L'instrument devrait fixer la durée minimale des pauses quotidiennes, équivalant au total à 90 minutes, si elles sont prises en une seule fois, au cas où il n'existe pas de structures d'allaitement sur le lieu de travail.

Norvège. Le membre de phrase suivant: «allaiter son enfant» au paragraphe 1 doit être supprimé. Le droit des Norvégiennes à un salaire lors d'un congé donné à cet effet est réglé par des conventions collectives ou des accords individuels. Comptabiliser les pauses d'allaitement comme temps de travail serait un obstacle à la ratification. L'adjonction suivante est proposée: «la durée maximale de ce droit peut être déterminée par la législation ou la réglementation nationale». On présume que le terme «mères qui

allaitent» signifie «mères qui nourrissent au sein». Des commentaires à ce sujet devraient figurer dans le rapport.

LO. Les pauses d'allaitement doivent être comptées comme temps de travail et donc rémunérées.

Nouvelle-Zélande. NZEF. Cet article ne se rapporte ni à la période de grossesse ni à la naissance mais à la période postnatale. Il vaudrait mieux en traiter dans le contexte de la convention n° 156, d'autant que les besoins des femmes en la matière varieront, selon toute vraisemblance, fortement. La convention rencontrera davantage de succès si elle est axée spécifiquement sur la grossesse, la naissance et la période de congé. Si cet article est maintenu, la référence faite à la législation et à la pratique nationales doit passer du paragraphe 2 au paragraphe 1. De toute façon, la NZEF est convaincue que cet article ne doit pas faire partie de la convention.

NZCTU. La référence faite à la législation et à la pratique nationales dans cet article doit être placée au paragraphe 1. Il y a une distinction claire entre la convention n° 156, qui est essentiellement une norme relative à l'égalité des chances ayant pour objet de prévenir les pratiques discriminatoires, et ce projet de convention qui est avant tout une norme minimale conçue pour protéger l'emploi en tenant compte de la santé de la mère et de l'enfant. Il ne fait aucun doute qu'une norme minimale en matière de pauses d'allaitement relève d'une convention sur la protection de la maternité. Le NZCTU est favorable à une norme internationale minimale sur les pauses d'allaitement et ne pense pas que cette question puisse être négociée de façon appropriée par chaque travailleuse et son employeur. Rien ne prouve que les femmes en Nouvelle-Zélande puissent obtenir des pauses d'allaitement par la négociation. La loi de 1991 sur les contrats d'emploi (Employment Contract Act) limite la capacité des travailleurs de négocier ce genre d'avantages, et les dispositions et la pratique actuelles en matière d'égalité de chances ne suffisent pas en Nouvelle-Zélande pour garantir des pauses d'allaitement.

Pays-Bas. Cet article doit rester dans la convention. La proposition du Bureau visant à inclure une référence à «la législation ou la pratique nationales» au paragraphe 1 est appuyée.

VNO-NCW. La question des pauses d'allaitement doit être traitée au paragraphe 8 de la recommandation. Pour définir les conditions dans lesquelles les pauses d'allaitement peuvent être prises, il convient de faire référence à la législation et à la pratique nationales.

FNV. N'appuie pas une référence à la législation et à la pratique nationales dans le paragraphe 1.

Philippines. L'application d'une disposition concernant les mères qui allaitent peut ne pas toujours être possible car elle aurait pour corollaire des salles d'allaitement, des frais de personnel, des pertes d'heures de travail dues à l'allaitement même, ce qui serait coûteux pour certaines entreprises.

Portugal. CIP. Si cette disposition est incluse dans la convention, il conviendra de la limiter à l'allaitement au sein et de laisser les Membres régler la situation suivant la législation nationale.

CAP. Cet article doit être supprimé de la convention car des règles aussi détaillées peuvent entraîner des difficultés de ratification. Mieux vaut laisser ces questions à la législation nationale.

Royaume-Uni. Le gouvernement s'attache sans réserve à promouvoir l'allaitement, universellement reconnu comme le meilleur mode d'alimentation du nourrisson. Cependant, il n'est pas favorable à l'inclusion d'une disposition concernant les pauses d'allaitement dans la convention. Les questions relatives à la fourniture de pauses d'allaitement et à leurs modalités doivent être laissées aux employeurs et aux travailleurs qui décideront en fonction des circonstances. C'est une bonne chose que les employeurs soient à même d'offrir aux mères des pauses d'allaitement ou des structures où elles puissent exprimer leur lait et le conserver. Légiférer pour prescrire à tous les employeurs de donner des pauses d'allaitement aux femmes qui retournent au travail après une naissance, pendant un laps de temps non précisé, comme semble le stipuler l'article 9, pourrait être particulièrement contraignant pour certains employeurs et dans certains secteurs. Il vaut mieux laisser le soin à chaque Etat Membre de légiférer ou non dans ce domaine. Le gouvernement reste fermement convaincu que la disposition relative aux pauses d'allaitement, telle que libellée, relève d'une recommandation. L'inclure dans la convention remettrait en question la ratification du nouvel instrument.

CBI. Les pauses d'allaitement dépassent nettement le cadre des normes minimales de protection de la maternité. L'article ne semble pas tenir compte des difficultés d'application pratique qui se poseraient dans de très nombreux lieux de travail. Il ne semble pas non plus tenir compte des incidences financières pour les employeurs ni des conséquences probables sur l'emploi des femmes en âge de procréer.

Fédération de Russie. Le texte proposé est acceptable.

Suède. L'introduction des pauses d'allaitement durant les heures de travail peut être considérée comme une question qui intéresse la santé de la mère et du nourrisson et cadre donc bien avec la convention. Par ailleurs, stipuler que les pauses d'allaitement compteront comme temps de travail et seront rémunérées en conséquence ne peut reposer sur des arguments sanitaires et cela constituera pour la Suède un obstacle à la ratification. Il n'y a pas en Suède de dispositions particulières relatives à l'allaitement pendant les heures de travail car la législation en matière de congés parentaux offre de telles possibilités qu'il est très rare que les mères retournent au travail tant qu'elles allaitent. Par conséquent, la Suède devra peut-être envisager d'intégrer les pauses d'allaitement pendant les heures de travail dans sa législation nationale pour pouvoir ratifier une convention de ce type. Les mots de la première phrase du paragraphe 1 suivant «allaiter son enfant» doivent être supprimés. Le droit à des pauses d'allaitement en cas de besoins particuliers ne doit pas dépendre de la présentation d'un certificat médical car ce genre de règle peut avoir pour effet de limiter le droit énoncé au paragraphe 1. Le texte suivant «besoins particuliers» au paragraphe 2 doit être supprimé. La durée de ce droit au congé doit être déterminée par la législation nationale et un nouveau paragraphe 3, ainsi libellé, est donc proposé: «La durée maximale de ce droit sera fixée par la législation nationale.»

Suisse. La législation nationale permet aux mères de prendre du temps pour allaiter mais ne traite pas du paiement des salaires – question qui reste controversée.

UPS. Les pauses d'allaitement ne doivent pas figurer dans la convention mais bien dans la recommandation. Même si la législation nationale prévoit des pauses d'allaitement, la question de savoir si elles comptent comme temps de travail est toujours très débattue. Il ne faut pas légiférer à ce sujet mais plutôt laisser cette question aux négociations entre partenaires sociaux. Il est inadmissible qu'une disposition légale impose des charges à un

employeur pour une question relevant de la vie privée des intéressées. Pour un certain nombre de pays, ce libellé constituerait une excellente raison de ne pas ratifier l'instrument.

USS. C'est à juste titre que cette disposition figure dans le texte de la convention révisée et elle doit y rester.

FSE. Appuie l'inclusion de cet article dans la convention. Les employeurs n'autorisent pas nécessairement les pauses d'allaitement ou ne les comptent pas forcément comme temps de travail.

République-Unie de Tanzanie. La durée de la période d'allaitement doit être établie de façon réaliste.

République tchèque. Il faut inclure dans cet article une disposition visant à mettre des structures à la disposition des femmes qui allaitent.

CMK OS. Après «pauses quotidiennes» au paragraphe 1, ajouter: «d'une durée totale de 90 minutes au moins».

Thaïlande. ECONTAL. Cette disposition sera difficile à appliquer car les mères peuvent travailler loin de leur domicile. Elle ne sera applicable que dans les établissements offrant une crèche. Les dispositions ne sont pas explicites quant à la durée maximale de la période d'allaitement, qui devrait être limitée entre soixante et quatre-vingt-dix jours.

Turquie. TISK. Compter les pauses d'allaitement comme temps de travail pendant les heures de travail diurnes et les rémunérer en conséquence n'est ni acceptable ni raisonnable. L'adoption de cette disposition, susceptible de créer des difficultés à toute entreprise quelle que soit sa taille, constituerait un des plus grands obstacles à la ratification de la convention. Cette disposition doit être transférée dans la recommandation.

Commentaires du Bureau

Le droit aux pauses d'allaitement établi par l'article 9 a suscité un très grand nombre d'opinions affirmées et divergentes. Cette disposition, qui se trouvait à l'origine dans les conclusions proposées en vue d'une recommandation, avait été transférée dans la convention après un long débat au cours de la première discussion; aucun consensus ne s'est dessiné depuis en faveur de son insertion dans la convention ou dans la recommandation. Les organisations de travailleurs et beaucoup de gouvernements sont très favorables à ce qu'elle demeure dans la convention, en raison de l'importance de l'allaitement pour la protection de la mère et de l'enfant. Les organisations d'employeurs et plusieurs autres gouvernements font valoir avec autant de conviction qu'elle ne peut avoir sa place que dans la recommandation. Ils estiment qu'on ne tient pas suffisamment compte des différences entre les systèmes de paiement en vigueur dans le monde en exigeant que ces pauses soient «comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence». Ils ajoutent que cela coûtera d'autant plus cher aux employeurs qu'ils se sentiront obligés de prévoir des installations spéciales sur le lieu de travail, et que le besoin de pauses d'allaitement a à voir, selon les situations, avec la durée totale du congé de maternité et du congé parental et avec le temps nécessaire aux femmes pour effectuer le trajet entre le lieu de travail et leur domicile, ainsi qu'avec les conditions dans lesquelles elles le font. Ils soulignent que beaucoup de pays ne prévoient pas de pauses d'allaitement et que, dans bien des cas, la législation de ceux qui le font n'est pas conforme au texte proposé, de sorte qu'ils en concluent que cela fera obstacle à une large ratification de la convention. Toutefois, compte tenu du grand nombre de réponses favorables au maintien de cette disposition dans la convention, c'est à la Conférence qu'il reviendra de trancher.

Dans le rapport IV (1), le Bureau invitait les Etats Membres à présenter leurs observations et à donner des éclaircissements sur la question de savoir s'il existe dans leur législation ou leur pratique nationales des droits et obligations comparables en ce qui concerne quatre points: droit de la femme à des pauses d'allaitement pendant une période indéfinie; comptabilisation des pauses d'allaitement comme temps de travail; rémunération des pauses d'allaitement; exigence que leur nombre et leur durée soient adaptés aux besoins particuliers sur présentation d'une attestation appropriée. Sur les trente-cinq pays qui ont fourni des renseignements, un peu plus des deux tiers indiquent que leur législation prévoit des pauses d'allaitement. Parmi ces derniers, un certain nombre ne donnent pas de précisions sur chacun des points mentionnés¹⁸. Les réponses sont résumées dans l'encadré ci-dessous.

Pauses d'allaitement: renseignements sur la législation et la pratique nationales fournis par les Membres

1. Existe-t-il dans la législation et la pratique nationales des droits et obligations comparables en ce qui concerne le droit de la femme à des pauses d'allaitement pendant une période indéfinie?

Oui Portugal, Venezuela.

Non Argentine, Azerbaïdjan, Barbade, Belgique, Bélarus, Bénin, Brésil, Canada, Equateur, Egypte, Espagne, Finlande, France, Guatemala, Inde, Italie, Japon, Liban, Népal, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Qatar, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Suède, Tunisie.

2. Existe-t-il dans la législation et la pratique nationales des droits comparables en ce qui concerne la comptabilisation des pauses d'allaitement comme temps de travail?

Oui Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Brésil, Egypte, Espagne, Guatemala, Inde, Italie, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Fédération de Russie, République-Unie de Tanzanie, Tunisie.

Non Barbade, Belgique, Canada, Finlande, France, Japon, Liban, Népal, Norvège, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Suède, Suisse.

3. Existe-t-il dans la législation et la pratique nationales des droits comparables en ce qui concerne la rémunération des pauses d'allaitement?

Oui Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Brésil, Egypte, Espagne, Guatemala, Inde, Italie, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Fédération de Russie, Tunisie.

Non Barbade, Belgique, Canada, Finlande, France, Japon, Liban, Népal, Norvège, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie.

4. Existe-t-il dans la législation et la pratique nationales des droits comparables en ce qui concerne l'exigence que le nombre et la durée des pauses d'allaitement soient adaptés aux besoins particuliers sur présentation d'une attestation appropriée?

Oui Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Guatemala, Pays-Bas, Fédération de Russie.

Non Barbade, Belgique, Canada, El Salvador, Finlande, France, Inde, Liban, Népal, Nouvelle-Zélande, Portugal, Royaume-Uni, Suède, République-Unie de Tanzanie.

¹⁸ Ce résultat correspond en gros aux informations publiées par le Bureau concernant 145 pays («Maternity and work», *Conditions of Work Digest*, vol. 13, 1994), dont environ 65 pour cent prévoient des pauses d'allaitement.

A propos de la période durant laquelle les pauses d'allaitement sont permises, deux pays indiquent que leur législation les autorise aussi longtemps que la mère allaite son enfant. Tous les autres pays qui abordent cette question soit ne prévoient pas de pauses, soit limitent la période à un minimum de six mois et un maximum de deux ans. Dans un petit nombre de cas, il est possible d'étendre cette période pour des raisons médicales. Beaucoup de gouvernements et d'organisations d'employeurs proposent d'amender le paragraphe 1 de manière à délimiter la période pendant laquelle les pauses d'allaitement sont autorisées.

Plusieurs réponses insistent sur l'importance des pauses d'allaitement pour la santé de la mère et de l'enfant. Dans ce contexte, et en réponse au gouvernement de la Norvège, dans la version anglaise, les termes «nursing mothers» et «breastfeeding mothers» sont synonymes. La disposition relative aux pauses d'allaitement («nursing breaks») ne s'applique donc qu'aux mères qui allaitent («breastfeeding mothers»), et le Bureau a modifié le titre en conséquence. Le paragraphe 1 ne prévoit pas que la mère doit prouver qu'elle allaite. Toutefois, il faut ajouter que l'article ne s'appliquerait pas qu'aux mères qui allaitent leur enfant pendant le temps de travail. Lorsque le bébé ne se trouve pas dans une crèche sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci, la mère peut exprimer son lait pendant les pauses prévues pour l'allaitement sur le lieu de travail, ce qui est dans l'esprit de la disposition. Il est proposé, dans une réponse, d'étendre cette disposition à l'alimentation au biberon, et donc de permettre à la mère ou au père d'en bénéficier, mais cela irait au-delà de l'intention visée, qui est de protéger la santé de la mère et de l'enfant. Quelques-uns souhaitent insérer dans la convention une disposition prévoyant l'établissement de structures pour l'allaitement. Compte tenu des difficultés d'application pratique qui ont été évoquées à propos de cet article, le Bureau n'a pas retenu cette proposition.

Presque toutes les réponses ont traité la comptabilisation des pauses d'allaitement comme temps de travail et leur rémunération comme une seule et unique question. La moitié environ des pays qui ont répondu prévoient des pauses d'allaitement et les comptabilisent comme du temps de travail: cela représente 80 pour cent des pays dont la législation prévoit des pauses d'allaitement et qui ont répondu à cette question. Ces chiffres surestiment probablement le nombre de pays qui, dans le monde, offrent des pauses d'allaitement rémunérées: selon les informations publiées par le Bureau au sujet de 145 pays¹⁹, moins de 40 pour cent de ces derniers précisent que les mères qui allaitent ont droit à des pauses d'allaitement rémunérées.

Comme indiqué plus haut, les convictions à ce sujet sont fortes et divergentes. Beaucoup de réponses, y compris de ceux qui proposent de supprimer la référence à la rémunération des pauses d'allaitement, reconnaissent que celles-ci ont une incidence sur la santé de la mère et de l'enfant. Un certain nombre soulignent que cette disposition ne peut être effective que si les mères peuvent librement choisir d'allaiter et qu'on leur garantit matériellement la possibilité d'exercer ce choix. Dans ce contexte, ils font valoir que si les pauses ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail et rémunérées les femmes touchant des bas salaires pourraient ne pas être en mesure de les prendre, ce qui serait néfaste pour leur santé et celle de leur enfant. Il est vrai que c'est probablement parce qu'elles ne peuvent se permettre de renoncer au revenu qu'elles tirent de leur emploi que beaucoup de femmes reprennent le travail alors qu'elles continuent d'allaiter (notamment dans d'autres pays que dans les pays industriels riches). Pour beaucoup de travailleuses, la rémunération des pauses d'allaitement est un facteur déterminant de leur accès à une véritable protection de la santé.

¹⁹ «Maternity and work», *op. cit.*

En vue de concilier ces arguments, le Bureau a examiné s'il serait possible de conserver le principe des pauses d'allaitement tout en prévoyant des garanties qui permettent aux travailleuses de se prévaloir effectivement de ce droit, et en évitant certains des obstacles pratiques mentionnés par les organisations d'employeurs et d'autres. Supprimer l'obligation de comptabiliser les pauses comme temps de travail créerait, semble-t-il, de nouveaux problèmes. Par exemple, les femmes qui prendraient des pauses d'allaitement pourraient être considérées comme des travailleuses à temps partiel, car elles auraient effectué moins d'heures de travail que des travailleurs à plein temps comparables, à moins qu'il ne leur faille faire des heures supplémentaires pour effectuer une journée complète de travail. À l'évidence, ce n'est pas là le résultat recherché. On aurait pu envisager de chercher à sauvegarder l'esprit de la disposition en précisant que les pauses d'allaitement doivent être comptabilisées comme temps de travail sans préciser qu'elles doivent être «rémunérées en conséquence». Dans la plupart des cas, la question de la rémunération ne devrait même pas se poser, puisque les pauses d'allaitement sont considérées comme du temps de travail, et la protection des travailleuses ne devrait donc pas en souffrir. La Conférence aura à se prononcer sur cet amendement. Le Bureau a saisi l'occasion d'aligner les textes français et anglais en remplaçant, dans la version anglaise, «accordingly» par «in consequence». Cette modification contribuera quelque peu à faciliter la prise en compte des différences entre systèmes de rémunération et à éviter les problèmes que cela pose.

Vu les préoccupations et arguments formulés dans les réponses ainsi que les renseignements fournis sur la législation et la pratique nationales – en ce qui concerne tout particulièrement la limitation, dans presque tous les pays, de la période pendant laquelle les pauses d'allaitement sont autorisées –, le Bureau a divisé le paragraphe 1 en deux paragraphes. Le premier énonce le droit fondamental aux pauses d'allaitement tandis que le second précise que celles-ci doivent être comptabilisées comme temps de travail et rémunérées en conséquence, et que la période d'octroi de ce droit et la durée et la fréquence des pauses doivent être déterminées conformément à la législation et à la pratique nationales.

Assez peu de pays précisent dans leur réponse si leur législation prévoit l'adaptation du nombre et de la durée des pauses d'allaitement aux besoins particuliers. Il est assez probable que la plupart de ceux qui n'ont pas répondu ne possèdent pas de dispositions dans ce sens. Parmi ceux qui ont répondu, une minorité fait état de dispositions prévoyant l'adaptation à des besoins particuliers; certains indiquent que souvent l'employeur et la femme fixent eux-mêmes les modalités pratiques des pauses, même si la législation nationale ne les y oblige pas. Dans certains pays, la durée et la fréquence des pauses peuvent être adaptées sans présentation d'un certificat médical. Une réponse propose de remplacer la référence au certificat médical ou à une autre attestation appropriée par une référence à l'âge de l'enfant. Cette suggestion n'a pas été retenue parce qu'elle ne reflète pas l'intention première de la disposition, qui est d'assurer une certaine souplesse à la mère sur la base de raisons médicales, et que l'âge de l'enfant n'est qu'un des nombreux facteurs qui peuvent influencer sur la fréquence et la durée des pauses d'allaitement.

Le libellé de cette disposition n'était pas suffisamment clair. Il ne s'agit pas d'une disposition générale concernant le nombre et la durée des pauses d'allaitement, bien que ceux-ci soient mentionnés dès le début du paragraphe, mais d'une disposition visant des cas individuels particuliers qui justifient une adaptation des dispositions générales. Le Bureau a donc modifié ce paragraphe pour établir plus clairement qu'il concerne ces cas particuliers.

Il est proposé dans beaucoup de réponses de traiter des modalités d'application du droit aux pauses d'allaitement dans la recommandation et de se contenter, dans la convention, d'établir les droits fondamentaux. Pour en tenir compte, et vu qu'assez peu de pays ont des dispositions précisant que le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés à des besoins particuliers sur présentation d'un certificat médical ou d'une autre attestation appropriée, le Bureau a inséré ce paragraphe dans la recommandation, après l'avoir amendé comme expliqué plus haut pour préciser l'intention visée.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 10

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité et d'augmenter le montant ou le taux des prestations visés à l'article 5, paragraphe 3, ci-dessus.

Observations sur l'article 10

Allemagne. Le fait que le gouvernement est tenu d'examiner périodiquement la convention «en consultation» avec le patronat et les syndicats, en vue d'étendre éventuellement la durée du congé de maternité et d'augmenter le montant ou le taux des prestations financières, ne signifie pas qu'il est tenu de remplir toutes les conditions fixées par le patronat et les syndicats. L'expression «en consultation» fait clairement ressortir que toutes les parties sont étroitement et simultanément associées aux arguments respectifs qui sont intégrés dans la prise des décisions. Certes, une consultation débouche parfois sur un conflit grave mais, en principe, le gouvernement ne peut être contraint de prendre une décision particulière.

Brésil. CNC. La question se pose de savoir si la nécessité de procéder à un examen périodique s'applique aux pays où la durée du congé de maternité est égale ou supérieure aux seize semaines proposées dans la recommandation.

Canada. CCE. Cette disposition est bien trop ambitieuse.

Danemark. La portée de l'article 10 semble plutôt vaste si les Membres doivent examiner régulièrement l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité et en rendre compte à l'OIT.

Egypte. D'accord. Toutefois, une rémunération trop élevée du congé de maternité pourrait inciter les employeurs à ne pas engager de femmes.

El Salvador. L'article 10 demanderait une réforme de la législation nationale à la lumière de l'article 11.

Equateur. D'accord.

Espagne. Cette disposition, qui n'a pas son équivalent dans une autre convention de l'OIT, sous-entend que les Membres sont tenus de réviser périodiquement leur

législation en vue d'étendre la durée du congé de maternité ou d'augmenter le niveau des prestations. Cette disposition implique l'autorévision de la convention, ce qui est inopportun et rendrait difficile la ratification. Cet élément de rigidité nuirait aux régimes qui offrent la plus grande protection concernant la durée du congé et le montant des prestations. Le texte sera réexaminé au cours de la deuxième discussion.

CCOO. Ajouter le membre de phrase suivant à la fin de l'article: «et la possibilité d'étendre progressivement les dispositions de la convention aux catégories de travailleurs exclus par un Membre en vertu de l'article 2, paragraphe 2».

Etats-Unis. Appuie le texte proposé.

Finlande. Bien que les questions figurant uniquement dans la recommandation ne soient pas traitées d'ordinaire dans le cadre des rapports à présenter, le congé parental devrait être ajouté à cet article de sorte que les Etats Membres ne fassent pas totalement abstraction du congé parental mais soient tenus de l'examiner tout au moins en relation avec la présentation des rapports. Les Etats Membres doivent envisager à d'autres égards également de relever le degré de mise en œuvre de la convention.

PT et TT. Un examen périodique ne se justifie pas dans les cas où la durée du congé de maternité et le niveau des prestations versées pendant cette période dans un Etat Membre sont déjà appropriés.

France. MEDEF. L'obligation d'une consultation périodique sur l'extension du congé de maternité et l'augmentation du montant des prestations est vide de sens pour les pays comme la France qui ont déjà adopté des mesures d'un niveau élevé concernant l'assurance maternité.

Ghana. GEA. Œuvrer pour allonger la durée du congé de maternité est inacceptable. Les Membres devraient s'efforcer de maintenir la durée de ce congé à douze semaines en vertu de la convention.

Grèce. D'accord.

Inde. D'accord.

Japon. Remplacer «périodiquement» par «si besoin est».

NIKKEIREN. Remplacer «périodiquement» par «lorsque les circonstances l'exigent».

JTUC-RENGO. Appuie le texte proposé.

Liban. Les termes «en consultation» et leurs incidences juridiques méritent une explication par rapport à l'expression «après consultation» employée à l'article 2, paragraphe 2.

Malaisie. L'examen périodique devrait être une démarche continue pour ce qui est des amendements à introduire dans la législation nationale sur l'emploi.

Namibie. NPSM. Supprimer le texte qui suit le terme «augmenter» et ajouter «le taux des prestations en espèces».

Nouvelle-Zélande. NZEF. Cet article devrait être supprimé. Il importe, à des fins de ratification, que la convention soit limitée aux critères fondamentaux. L'opportunité ou non d'étendre la durée du congé de maternité ou d'augmenter le montant ou le taux des prestations (ce qui entraînerait inévitablement l'obligation de présenter un rapport à cet égard) n'est pas une question susceptible d'être traitée dans le cadre de la convention.

Pays-Bas. Ajouter l'examen périodique de l'opportunité d'étendre la durée maximale du congé supplémentaire.

FNV. L'examen périodique devrait aussi couvrir l'opportunité d'étendre la durée maximale du congé supplémentaire.

Portugal. D'accord, pour autant que la durée de douze semaines du congé de maternité soit maintenue, car cela encouragerait les Etats à étendre cette durée sans leur imposer d'augmentation déterminée.

CIP. Rejette l'article 10. Ces questions concernent exclusivement les Membres.

Royaume-Uni. Au cours de la première discussion, des précisions avaient été demandées sur la question de savoir si l'objectif de la disposition était d'augmenter régulièrement la portée des normes quel que soit le niveau auquel elles se situaient, ou simplement de promouvoir une augmentation des niveaux jusqu'à ceux qui sont visés dans la recommandation. On avait aussi demandé d'indiquer si les dispositions réglementaires ou administratives déjà en vigueur concernant les examens auxquels les partenaires sociaux pourraient être associés seraient considérées comme donnant effet à l'obligation contenue dans l'article. En réponse, la représentante du Conseiller juridique avait confirmé que, bien que l'article puisse être interprété comme réclamant une amélioration continue, telle n'avait pas été l'intention du Bureau. Il ne serait pas demandé de mettre en place un mécanisme particulier d'examen lorsque des mécanismes réglementaires ou administratifs existent déjà. En conséquence, pour supprimer toute incertitude quant aux obligations prévues dans l'article, le projet devrait être modifié pour refléter clairement l'avis de la représentante du Conseiller juridique selon lequel:

a) tout allongement de la durée du congé de maternité ou accroissement du taux des prestations a pour but d'atteindre les durées ou niveaux préconisés dans la recommandation;

b) il n'est pas demandé de mettre en place un mécanisme particulier d'examen lorsque des procédures administratives ou réglementaires régulières auxquelles peuvent être associés les partenaires sociaux fonctionnent déjà.

Suède. Lorsqu'un Etat Membre envisage d'étendre la durée du congé de maternité ou d'augmenter le montant des prestations correspondant à ce congé, il devrait aussi envisager la possibilité d'introduire le congé parental en tant que complément de ce congé de maternité. Il faudrait insérer, après les termes «congé de maternité», «d'introduire le congé parental à l'achèvement du congé de maternité».

Commentaires du Bureau

Cet article recueille l'appui de la majorité des gouvernements et de toutes les organisations de travailleurs qui ont fourni des observations. Trois suggestions sont avancées en vue d'insérer des thèmes supplémentaires dans le processus d'examen périodique. Deux gouvernements proposent d'inclure l'examen de la possibilité d'introduire un congé parental. Un gouvernement suggère d'ajouter le membre de phrase «d'augmenter la durée maximale du congé supplémentaire» aux questions à examiner, proposition qui a rencontré un écho auprès d'une organisation de travailleurs. Une autre organisation de travailleurs suggère d'inclure parmi les thèmes à examiner «la possibilité d'étendre progressivement les dispositions de la convention aux catégories de travailleurs exclues par un Membre en vertu de l'article 2, paragraphe 2». Des organisations d'employeurs rejettent cet article, certaines demandant sa suppression et l'une proposant que le terme

«périodiquement» soit remplacé par «si besoin est». Le Bureau n'a pas modifié la disposition selon ces propositions, qu'il appartient à la Conférence d'examiner.

Plusieurs réponses soulèvent la question de savoir si une telle disposition n'exige un examen périodique de la durée du congé et des taux de prestations que tant que les niveaux définis dans la recommandation n'ont pas été atteints ou si le processus d'examen incombe à tous les Membres qui ont ratifié la convention, y compris ceux qui offrent une durée de congé et des taux de prestations égaux ou supérieurs à ceux qui figurent dans la recommandation. Un gouvernement considère que cette disposition introduit un élément de rigidité nuisible aux régimes qui fournissent la meilleure protection en ce qui concerne la durée du congé et les taux de prestations. Certaines organisations d'employeurs jugent que l'article proposé «ne se justifie pas» ou «est vide de sens» dans les pays où la durée du congé et les taux de prestations sont appropriés ou élevés. De l'avis du Bureau, la disposition s'appliquerait à tous les Membres ayant ratifié la convention, mais l'examen périodique pourrait très bien être moins fréquent pour ceux qui assurent des niveaux élevés de protection.

Le gouvernement du Royaume-Uni a soulevé une deuxième question, qui est celle de savoir si un nouveau mécanisme d'examen est requis ou si les examens réglementaires et administratifs existants, auxquels les partenaires sociaux sont associés, répondent aux conditions énoncées dans la disposition. De l'avis du Bureau, il n'est pas demandé de mettre en place un mécanisme particulier d'examen si le mécanisme existant permet de procéder à un examen périodique en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement du Liban demande des précisions au sujet de l'expression «en consultation avec» par rapport à «après consultation». A cet égard, on se reportera aux indications données dans le commentaire relatif à l'article 2, paragraphe 2.

Le Bureau a été invité à donner des exemples d'autres conventions de l'OIT qui contiennent des dispositions en vue d'une amélioration continue. Quatorze conventions au moins prévoient une certaine forme d'examen périodique. Parmi celles-ci, sept peuvent être qualifiées de promotionnelles, ce qui suppose la formulation, la mise en œuvre et l'examen périodique d'une politique nationale dans un domaine particulier²⁰. Toutes contiennent des dispositions invitant à consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Huit conventions prévoient un examen ayant trait aux dispositions de fond²¹. Les quatre plus récentes de ces conventions préconisent un examen «périodique» ou «régulier». Toutes contiennent des dispositions relatives à la consultation des partenaires sociaux, encore que les modalités et l'objet de ces consultations varient²².

MISE EN ŒUVRE

Article 11

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales ou décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

²⁰ Conventions n^{os} 155, 159, 161, 170, 174, 176 et 177.

²¹ Conventions n^{os} 33, 88, 115, 122, 174, 176 et 177.

²² Voir, par exemple, la convention (n^o 175) sur le travail à temps partiel, 1994, art. 8, paragr. 3 et 4.

Observations sur l'article 11

Canada. CCE. La base du texte devrait être conservée afin d'établir des méthodes d'application.

Croatie. A supprimer.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Appuie le texte proposé.

Grèce. D'accord.

Inde. D'accord.

Japon. JTUC-RENGO. Approuve le texte proposé.

Liban. Il faudrait reformuler cet article de la façon suivante: «La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.»

Malaisie. Cette convention doit être mise en œuvre par les Etats Membres qui la ratifient.

Suisse. UPS. Une approche plus flexible de la mise en œuvre de l'instrument, à savoir en favorisant la négociation collective par rapport aux contraintes législatives, contribuerait sans nul doute à assurer un plus grand nombre de ratifications. En outre, une solution préconisée par les partenaires sociaux est toujours plus facile à mettre en pratique et, par conséquent, plus efficace qu'une prescription légale.

Commentaires du Bureau

Ce texte n'a suscité qu'un très petit nombre d'observations, dont la plupart expriment un appui ou un accord. Il y a lieu de rappeler que 96 des 104 réponses au questionnaire du Bureau accompagnant le rapport V (1) convenaient qu'il fallait introduire une disposition sur la mise en œuvre dont le libellé serait semblable à celui du texte alors proposé, lequel était comparable au libellé des dispositions sur la mise en œuvre figurant dans plusieurs autres conventions. La seule modification introduite dans le libellé initialement proposé dans le questionnaire qui accompagnait le rapport préliminaire a consisté à préciser qu'il serait aussi donné effet à la convention par voie de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, amendement fondé sur les réponses au questionnaire, et conforme aux dispositions relatives à la mise en œuvre d'autres conventions récemment adoptées. Une réponse fait valoir que la ratification serait facilitée si la mise en œuvre par voie de conventions collectives était encouragée, des solutions arrêtées d'un commun accord par les partenaires sociaux étant plus faciles à appliquer dans la pratique. Une autre propose que le texte énonce simplement que la convention «doit être mise en œuvre par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale», et une troisième réponse émet l'idée que la seule obligation à imposer doit être que la convention «soit mise en œuvre» une fois qu'elle est ratifiée. Le libellé du texte proposé vise à indiquer que la mise en œuvre par voie de législation doit être envisagée en premier lieu, qu'à défaut il peut aussi être donné effet à la

convention par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions arbitraires, et que, si aucun de ces moyens ne s'applique, la mise en œuvre peut se réaliser «de toute autre manière conforme à la pratique nationale». L'Etat Membre qui ratifie la convention a donc la latitude de choisir un moyen approprié de mise en œuvre, tout en recevant des orientations quant aux moyens à envisager et à l'ordre dans lequel ils sont à considérer. Compte tenu de l'appui général que ce texte semble recueillir, le Bureau n'y a apporté aucune modification.

DISPOSITIONS FINALES

Observations sur les dispositions finales

Argentine. CTERA. La confédération propose que la convention n° 103 et la recommandation n° 95 soient maintenues en vigueur, du fait qu'elles renferment des droits qui font partie de la législation argentine.

Croatie. Le texte du projet de convention est inapproprié car il prévoit des droits restreints par rapport à ceux qui figurent dans la convention en cours de révision. Si le texte proposé demeure inchangé, ses dispositions finales devront indiquer notamment que la convention n° 103 restera ouverte à ratification lorsque la nouvelle convention entrera en vigueur et que la ratification de la nouvelle convention n'entraînera pas de plein droit dénonciation de la convention n° 103.

Liban. Il ne doit pas y avoir contradiction entre les dispositions de la convention n° 103 et le projet de convention. Il est impératif de donner des motifs justifiant le maintien de la convention n° 103 ouverte à la ratification des Membres compte tenu du fait que la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, demeure en vigueur et peut être ratifiée.

Pakistan. La convention n° 103 et la recommandation n° 95 devraient rester en vigueur et ouvertes aux nouvelles ratifications, même si la convention proposée est adoptée.

EFP. Dans l'intérêt des travailleuses, la convention n° 103 devrait rester en vigueur et ouverte à toute nouvelle ratification.

Pays-Bas. La question des *dispositions finales* doit être traitée au début de la Conférence. Il sera plus facile de s'entendre sur le contenu de la nouvelle convention s'il est d'emblée manifeste que la convention n° 103 restera ouverte à la ratification dans l'avenir. La nécessité d'atteindre le même niveau de protection pour la nouvelle convention sera alors moins vivement ressentie. Si aucune disposition expresse n'est insérée, la convention n° 103 ne sera plus ouverte à la ratification dès lors que la nouvelle convention révisée entrera en vigueur. En outre, lorsqu'un Etat Membre ratifiera la nouvelle convention, la ratification de la convention n° 103 offrira en fait un niveau plus élevé de protection que la nouvelle convention. Une disposition devrait donc être introduite dans la nouvelle convention révisée afin que:

- a) les deux conventions restent ouvertes à la ratification;
- b) la convention n° 103 ne soit pas automatiquement abrogée dès la ratification de la nouvelle convention, mais qu'elle soit abrogée de manière explicite;
- c) la convention n° 103 reste «en veilleuse» si un Etat ratifie la nouvelle convention, mais qu'elle puisse être remise en vigueur si l'Etat abroge la nouvelle convention.

Au lieu de l'alinéa *c*), on peut aussi envisager que, dès lors qu'un Etat a ratifié les deux conventions, ce sera la disposition de plus large portée qui prévaudra pour toute question donnée. Le gouvernement des Pays-Bas prie le Bureau d'examiner dans son prochain rapport les avantages et les inconvénients que présente l'insertion d'une disposition de cette nature.

FNV. Le Bureau est prié de fournir des précisions et des informations plus détaillées sur les avantages et les inconvénients de l'article proposé. Il faudrait commencer par examiner les dispositions finales pour faciliter les négociations relatives au contenu d'une nouvelle convention et d'une nouvelle recommandation. Le Bureau est prié d'explicitier cette question dans le prochain rapport.

Observations sur le projet de recommandation concernant la révision de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952²³

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
 Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
 et s'y étant réunie le ... juin 2000, en sa 88^e session;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité,
 question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant
 la convention sur la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la Convention»),
 adopte, ce ... jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée
 Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

Observation sur le préambule

El Salvador. Le préambule reflète les dispositions de la convention.

CONGÉ DE MATERNITÉ

1. (1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité à seize semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour assurer 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.

Observations sur le paragraphe 1

Afrique du Sud. BSA. La proposition de prolonger le congé de maternité à seize semaines est totalement irréaliste pour certains pays. BSA demande instamment que le libellé soit modifié et que le texte soit le suivant: «Les Membres doivent s'efforcer de prolonger la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines.», ce qui est conforme à l'objectif tendant à établir des normes de travail minimales universelles.

²³ Les observations sont précédées des dispositions pertinentes telles qu'elles figurent dans le projet de recommandation reproduit dans le rapport IV (1).

Allemagne. La prolongation de la durée du congé de maternité à seize semaines et la possibilité pour la travailleuse de prendre, lorsqu'elle le souhaite, la partie non obligatoire de son congé de maternité sont acceptables. La possibilité d'un tel choix peut améliorer les chances d'emploi d'une femme et/ou sa carrière. La prolongation du congé accordée en cas de naissances multiples devrait l'être également en cas de naissances prématurées.

BDA. La prolongation de la durée du congé de maternité à au moins seize semaines est fortement contestée. Douze semaines de congé semblent être une durée réaliste compte tenu de la situation de nombreux pays. Le droit de la mère de choisir le moment où elle prend la partie non obligatoire de son congé de maternité, visé au sous-paragraphe (3), pose également problème. La multiplicité des cas de figure que cela peut entraîner engendre trop de facteurs imprévisibles qui gêneraient, pour l'employeur, la planification de ces effectifs. Il serait préférable d'adopter le libellé suivant: «Dans la mesure où cela n'est pas contraire aux intérêts de l'entreprise, une femme devrait pouvoir choisir de prendre la portion non obligatoire de son congé de maternité avant ou après l'accouchement.»

Argentine. UIA. Le congé de maternité ne devrait pas être porté à seize semaines car cette proposition est irréaliste pour de nombreux Membres. Elle propose le libellé suivant: «Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines.»

Australie. Le congé devrait être un droit dont chaque employée doit pouvoir se prévaloir comme elle le souhaite. Le fait d'obliger les femmes à prendre des périodes de congé obligatoires a été jugé discriminatoire dans certains pays. La législation et la pratique nationales peuvent protéger les travailleuses en assurant que les décisions sur la manière dont elles peuvent se prévaloir de leur droit ne sont pas contraignantes.

Autriche. Accueille favorablement la proposition tendant à porter le congé de maternité à seize semaines. Dans la mesure où seule une partie du congé de maternité est obligatoire, une femme devrait être en mesure de choisir la date à laquelle elle prend son congé (avant ou après l'accouchement).

Bahreïn. La détermination de la durée du congé devrait relever de la législation et de la pratique nationales.

Barbade. La modification proposée relative à la portée des termes «autant que possible» est approuvée.

Bélarus. La prolongation de congé prévue au sous-paragraphe (2) devrait être accordée également en cas de naissances prématurées et autres complications pouvant survenir avant ou après l'accouchement.

Belgique. La modification proposée est acceptable.

Bénin. CNP-BENIN. Il n'est pas réaliste de porter la durée du congé de maternité à seize semaines.

Brésil. Les termes «autant que possible» ne traduisent pas précisément le sens recherché; ils devraient être remplacés par les termes «conformément à la législation et à la pratique nationales». Il est extrêmement important que les femmes puissent choisir le moment auquel elles prennent leur congé de maternité, sous réserve qu'aucune raison médicale ne s'y oppose et dans le respect de la législation et de la pratique nationales. La prolongation du congé de maternité à seize semaines imposerait un fardeau

supplémentaire aux économies des Membres. Il est important de déterminer si une telle prolongation donnerait naissance à certains types de discrimination contre l'emploi des femmes ou leur maintien sur le marché du travail ou si elle entraînerait une baisse du nombre de ratifications de la convention.

FS. Au sous-paragraphe (1), il conviendrait de remplacer le chiffre seize par le chiffre dix-sept.

Canada. Le sous-paragraphe (3) est approuvé. Toutefois, dans la plupart des cas, la législation autorise les employeurs à demander à une femme enceinte de prendre son congé de maternité dès lors que sa grossesse entrave l'accomplissement de ses fonctions.

CCE. Il serait plus logique de recommander que les pays accordent un congé de maternité supérieur à douze semaines plutôt que de préciser qu'il doit être porté à seize.

Le libellé du sous-paragraphe (3) est clair, mais il le serait encore davantage si les exemples suggérés dans le rapport IV (1) étaient inclus. On pourrait apporter la précision suivante à la fin de la phrase: «Les mesures prises doivent notamment prendre en compte les besoins de l'entreprise.»

Chili. CUT. Le sous-paragraphe (3) est catégoriquement rejeté.

République de Corée. KEF. Il est irréaliste pour la plupart des pays ne disposant pas de systèmes de congé de maternité adéquats d'envisager l'octroi d'un congé de seize semaines. Le libellé du sous-paragraphe (1) devrait être le suivant: «Les Membres devraient s'efforcer de prolonger la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines.»

Danemark. La prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples revêt un caractère si particulier qu'elle ne devrait pas figurer dans la recommandation.

DA. En ce qui concerne la prolongation du congé de maternité, l'article 3, paragraphe 3, du projet de convention est suffisant. Le sous-paragraphe (1) ne devrait pas fixer une norme minimale mais inciter les Membres à s'employer à prolonger la durée du congé au-delà de douze semaines. Les sous-paragraphe (2) et (3) sont inappropriés.

Egypte. N'est pas d'accord car l'octroi d'un congé de maternité de seize semaines serait contraire à la législation nationale qui prévoit un congé de trois mois. Par ailleurs, un congé de maternité trop prolongé pourrait dissuader les employeurs d'engager des femmes. D'après la législation nationale, «une travailleuse n'a droit qu'à trois congés de maternité pendant la durée de son emploi».

FEI. Un prolongement du congé de maternité au-delà de douze semaines n'est pas acceptable. La conjoncture économique nationale ne permet pas aux employeurs d'assumer des charges complémentaires en ce qui concerne les mères qui travaillent ni d'autoriser des périodes de congé indéfinies, car cela pourrait nuire au fonctionnement de l'entreprise.

El Salvador. La législation nationale devrait être modifiée pour être en conformité avec cette disposition.

Equateur. Est d'accord.

Espagne. UGT. Le Bureau indique clairement que la modification proposée a pour objet de qualifier le terme «mesures», elle est donc justifiée.

Etats-Unis. Appuie ce paragraphe.

USCIB. La prolongation du congé de maternité à seize semaines est irréaliste et ne facilitera pas la mise en application de la convention.

Finlande. Accepte la modification proposée par le Bureau.

KT. Le paragraphe 1 devrait être supprimé dans sa totalité. La prolongation du congé de maternité à seize semaines ne se justifie pas en Finlande du fait de l'existence du système de congé parental.

PT et TT. Le sous-paragraphe (3) est totalement impossible à mettre en œuvre et déraisonnable du point de vue des employeurs. Etant donné que, d'ores et déjà, les congés de maternité demandent des mesures d'ajustement considérables sur le lieu du travail, par exemple en ce qui concerne le recrutement des remplaçants, les indemnités journalières, etc., la situation serait impossible à gérer si l'employée pouvait librement décider quand et comment elle souhaite prendre son congé de maternité. Dans le pire des cas, l'employée pourrait s'absenter pendant trois semaines, effectuer une semaine de travail, puis passer trois semaines chez elle, faire deux semaines de travail, etc. Le sous-paragraphe (3) devrait préciser que la période à laquelle le congé de maternité est pris doit être fixée conformément à la législation et à la réglementation nationales.

France. Seul le sous-paragraphe (3) pose problème car la durée du congé prénatal a été fixée dans la législation nationale en tenant compte de la nécessité de protéger la mère et l'enfant, et il ne devrait pas être possible de remettre en question cette protection pendant la période précédant l'accouchement.

MEDEF. Le fait de fixer la durée du congé de maternité à seize semaines, comme prescrit au sous-paragraphe (1), risque de dissuader certains pays de ratifier la convention.

L'expression «autant que possible» proposée par le Bureau devrait qualifier la latitude accordée à la femme d'exercer son libre choix conformément à la législation et à la pratique nationales. Le principe d'un congé dont la durée est fixe répond au besoin de protection de la santé et du bien-être de la femme et du nouveau-né, tout en répondant aussi au besoin de sécurité juridique des employeurs confrontés à la nécessité de trouver un remplaçant pour cette période.

Ghana. GEA. Il est inacceptable d'envisager de prolonger le congé de maternité. Les Membres devraient s'employer à conserver les douze semaines de congé de maternité prévues dans la convention.

Grèce. La convention devrait contenir une disposition prolongeant la durée du congé de maternité en cas de naissances multiples.

Inde. La prolongation à seize semaines du congé de maternité aurait de graves répercussions financières et demande à être examinée minutieusement en consultation avec les partenaires sociaux et les gouvernements locaux.

HMS. Favorable au déplacement de la portée des termes «autant que possible».

Italie. CGIL, CISL et UIL. Un congé de douze semaines est de nouveau proposé comme dans les conventions n^{os} 3 et 103. La seule petite possibilité d'amélioration, qui est le principal objectif poursuivi, serait de porter la durée du congé de maternité à seize semaines dans la recommandation. Les gouvernements devraient appuyer cette proposition.

Japon. Etant donné que la durée du congé de maternité devrait être décidée par chaque pays en fonction de critères médicaux, les termes «si nécessaire» devraient être ajoutés à la suite de «seize semaines au moins».

NIKKEIREN. Le paragraphe 1 est rejeté.

JTUC-RENGO. Appuie ce paragraphe.

Jordanie. Cette disposition dissuadera les employeurs d'engager des femmes en raison du fardeau financier qu'ils devraient supporter.

Liban. La prolongation de la durée du congé de maternité au-delà de seize semaines pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi des femmes. Son application devrait donc être décidée en fonction de la situation de chacun des Membres. La prolongation de la durée du congé de maternité en cas de naissances multiples peut être opportune pour les Membres qui connaissent de faibles taux de natalité dans le sens où c'est une mesure pronataliste, mais elle ne se justifie pas pour les Membres ayant des taux de natalité élevés. Les termes «autant que possible» au sous-paragraphe (3) devraient s'appliquer tant aux mesures prises qu'au droit de la femme de choisir le moment auquel elle prend la partie non obligatoire de son congé de maternité, en vue d'éviter une désorganisation du travail.

Lituanie. FLT. Une femme devrait être en droit de prendre son congé de maternité en fonction des recommandations de son médecin mais non de choisir librement quand elle prend ce congé.

Malaisie. Le sous-paragraphe (2) devrait être supprimé.

Malte. La législation nationale ne prévoit pas de prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples. La Commission pour la promotion de la femme demande que les employées aient le droit d'organiser elles-mêmes leur congé en fonction de leur propre état de santé et de celui de leur nouveau-né et suivant les besoins de leurs familles.

Maroc. UMT. Propose d'ajouter le sous-paragraphe suivant: «Des mesures devraient être prises pour aider les femmes dont l'enfant est hospitalisé ou requiert des soins particuliers après la période obligatoire de congé de maternité postnatale.»

Namibie. NPSM. Sous-paragraphe (3): voir proposition d'amendement à l'article 3, paragraphe 1, de la convention, qui couvre ce point.

Pays-Bas. La prolongation du congé de maternité avant et après l'accouchement en cas de naissances gémellaires ou multiples n'est pas jugée conforme à l'objet du congé (le rétablissement physique de la mère). Le fait que la mère ait donné naissance à des jumeaux ne signifie pas nécessairement qu'elle mettra plus longtemps à se rétablir. Si les circonstances sont telles que tel est le cas, la mesure la plus évidente à prendre alors est de prolonger son congé pour raison de maladie. Propose de modifier le sous-paragraphe (3) pour qu'il ressorte clairement que le congé de maternité doit être une période de congé continue. La partie non obligatoire du congé de maternité doit être prise soit immédiatement avant soit immédiatement après la partie obligatoire.

VNO-NCW. La prolongation de la durée du congé de maternité en cas de naissances gémellaires ou multiples est jugée sans rapport avec l'objet du congé de maternité (le rétablissement physique de la mère).

FNV. La prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples est tout à fait en rapport avec l'objet du congé: le rétablissement physique de la mère. Dans pratiquement tous les cas, les femmes mettent plus longtemps à se remettre après des naissances multiples. Il semble illogique de ne pas considérer une grossesse «normale»

comme une maladie mais d'estimer que, dans le cas d'une naissance multiple, une prolongation de la période de rétablissement est une «convalescence».

Nouvelle-Zélande. NZEF. Les termes «autant que possible» doivent faire référence aux mesures à prendre pour garantir un certain degré de souplesse concernant la date à laquelle les congés de maternité sont pris (comme proposé), et non pas au droit de la femme de choisir librement quand elle veut prendre ses congés. Toutefois, le fait de prévoir une période de congé obligatoire constitue en soi une entrave à son libre choix.

NZCTU. Accepte le nouveau libellé proposé pour le sous-paragraphe (3).

Portugal. Accepte la modification proposée par le Bureau, car cela fait ressortir plus clairement qu'il est fait référence aux mesures à prendre et non pas au droit de la femme de choisir.

CIP. La recommandation ne devrait imposer aucune obligation aux Membres de prolonger le congé de maternité.

Royaume-Uni. N'est pas favorable à la prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples.

Sri Lanka. Pour ce qui concerne les pays en développement, un congé de maternité de seize semaines semble exorbitant. Un congé de maternité trop long risque de nuire aux possibilités d'emploi des femmes dans les pays moins développés.

Suisse. UPS. La proposition de prolonger la durée du congé de maternité de quatorze à «au moins» seize semaines est irréaliste pour de nombreux pays. Le texte du sous-paragraphe (1) devrait être simplement libellé de la manière suivante: «Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines.»

USS. La prolongation à seize semaines ne devrait être ni diminuée ni supprimée.

République-Unie de Tanzanie. Le sous-paragraphe (2) devrait figurer sous l'article 3 de la convention.

République tchèque. Un congé de maternité de vingt-six semaines devrait être recommandé.

Thaïlande. ECOT. Une durée totale de quatorze semaines, comme indiqué dans la recommandation n° 95, pourrait être respectée plus facilement. Quatorze semaines suffisent à la mère pour s'occuper de son nouveau-né et d'elle-même. Il serait nécessaire d'expliquer pourquoi la durée du congé de maternité devrait être prolongée de quatorze à seize semaines.

ECONTHAI. Un congé de maternité de seize semaines n'est possible que dans les pays riches où les régimes de sécurité sociale disposent de finances importantes et offrent une large couverture. Le sous-paragraphe (2) est inutile. La durée de l'allaitement et du rétablissement ne diffère pas beaucoup en cas de naissances multiples. Le surcroît de travail doit être pris en charge par la famille elle-même.

Togo. CSTT. Les sous-paragraphe (2) et (3) devraient figurer dans la convention.

Tunisie. Au sous-paragraphe (3), les termes «autant que possible» devraient être placés entre deux virgules après «prises», afin qu'il ressorte clairement que ces termes s'appliquent aux mesures à prendre et non pas au droit de la femme d'exercer son droit de choisir ni aux deux éléments de phrase conjointement.

Turquie. TİSK. Il est irréaliste pour un certain nombre de pays de prolonger le congé de maternité au-delà de seize semaines. Le libellé du sous-paragraphe (1) devrait être modifié de la manière suivante «porter la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines».

Venezuela. CODESA. D'accord avec la modification proposée par le Bureau.

Zimbabwe. Etant donné que dans le cadre des dispositions actuelles le congé de maternité est financé par l'employeur à titre individuel, la prolongation du congé de maternité à seize semaines risque d'être difficile à mettre en pratique car, pendant un tiers de l'année, la femme serait inoccupée. Les employeurs tendent à être désavantagés et il devient donc difficile de veiller à ce qu'ils respectent ces dispositions. Les femmes risquent donc d'être désavantagées ou mal traitées par des employeurs qui cherchent à augmenter au maximum leurs productions et leurs profits. Les sous-paragraphe (2) et (3) sont raisonnables en la forme et ont le plein appui du gouvernement et de l'organisation des employeurs.

Commentaires du Bureau

Sous-paragraphe (1)

On remarque un net clivage dans les commentaires relatifs à cette disposition entre ceux qui acceptent la prolongation du congé de maternité à seize semaines ou la soutiennent résolument, et ceux, en plus grand nombre, qui s'y opposent vivement. L'un des gouvernements favorables à ce texte propose que la recommandation préconise vingt-six semaines de congé. Les organisations de travailleurs soutiennent vigoureusement ce texte, l'une d'entre elles suggérant même que le congé soit porté à dix-sept semaines. Un gouvernement suggère d'ajouter «si nécessaire» à la fin du texte, en faisant observer qu'il convient d'accorder un congé plus long si des considérations d'ordre médical le justifient. Parmi les opposants au texte, cinq gouvernements invoquent les effets nuisibles qu'il risquerait d'avoir sur l'emploi des femmes. Plusieurs font état des graves conséquences financières qui pourraient en découler, en particulier pour les employeurs. L'un des gouvernements relève qu'une telle disposition nécessiterait une réforme de la législation nationale. Un autre est d'avis que la détermination de la durée du congé doit relever de la législation et de la pratique nationales.

Les organisations d'employeurs rejettent unanimement cette disposition, qu'elles qualifient d'irréaliste, difficile à mettre en pratique ou injustifiable. Pour l'une d'entre elles, la recommandation ne doit en aucune façon imposer aux Membres de prolonger le congé; une autre fait observer que l'article 3, paragraphe 3, est suffisant. Des éclaircissements sont demandés concernant la question de savoir pourquoi le congé de maternité devrait être porté de quatorze à seize semaines, alléguant que le congé de quatorze semaines prévu dans la recommandation n° 95 serait plus facilement respecté. Il convient de rappeler que la prolongation du congé de maternité à seize semaines a été adoptée au cours de la première discussion de la commission. Plusieurs organisations d'employeurs proposent de modifier le libellé du texte de la manière suivante: «Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité au-delà de douze semaines.» Un amendement en ce sens a été proposé puis retiré lors de la première discussion.

Bien qu'une nette majorité des réponses ne soit pas favorable à des congés de maternité de seize semaines, la possibilité que la recommandation préconise l'octroi

d'un congé supérieur aux douze semaines prévu à l'article 3 de la convention est manifestement bien acceptée. Étant donné les profondes divergences de vues exprimées, le Bureau doit laisser à la Conférence le soin de décider du libellé de cette disposition. En raison d'une modification d'ordre rédactionnel mineure, les termes «congé de maternité» sont suivis d'une référence à l'article 3 de la convention.

Sous-paragraphe (2)

Les gouvernements se répartissent en nombre égal entre partisans et adversaires de l'éventualité d'une prolongation du congé en cas de naissances multiples. Six gouvernements appuient cette disposition telle que libellée, alors que deux autres suggèrent qu'elle figure dans la convention. Deux gouvernements proposent que le texte soit modifié pour couvrir les naissances prématurées. L'un d'entre eux suggère de prévoir la possibilité de prolonger le congé en cas de complications prénatales ou postnatales, cas qui est déjà prévu à l'article 4, paragraphe 3, de la convention. Une organisation d'employeurs et deux organisations de travailleurs sont également d'accord.

La moitié des gouvernements ayant répondu et la quasi-totalité des organisations d'employeurs rejettent cette disposition. Deux gouvernements déclarent qu'elle nécessiterait une modification de leur législation nationale. Pour un gouvernement et deux organisations d'employeurs, une telle prolongation n'est pas conforme à l'objet du congé, à savoir le rétablissement physique de la mère après l'accouchement, au regard duquel la situation est jugée comparable, quel que soit le nombre de nouveau-nés. Cette opinion est réfutée par une organisation de travailleurs. L'un des gouvernements fait observer que, si une telle disposition peut se justifier dans les pays confrontés à une natalité insuffisante, elle ne se justifie pas dans les pays où le taux de natalité est élevé.

Le Bureau n'a pas modifié le texte, mais tient à signaler les divergences d'opinions en ce qui concerne ce sous-paragraphe. Le Bureau relève que la législation de 30 États Membres pour lesquels on dispose d'informations²⁴ prévoit une prolongation de congé de maternité en cas de naissances multiples. C'est donc à la Conférence qu'il reviendra d'examiner l'opportunité de cette disposition.

Sous-paragraphe (3)

Ce sous-paragraphe bénéficie d'un large soutien, étant entendu que l'expression «autant que possible» qualifie les «mesures» devant être prises. Un gouvernement déclare que cette expression devrait s'appliquer à la fois aux «mesures» et au droit de la femme d'exercer son libre choix, une opinion qu'un autre gouvernement conteste expressément. Un gouvernement suggère de déplacer les termes «autant que possible» après le terme «prises» pour bien insister sur le fait que cette expression qualifie les «mesures». Un autre souligne l'importance qu'il convient d'attacher au droit de la femme d'exercer librement son choix et propose donc de remplacer les termes «autant que possible» par «conformément à la législation et à la pratique nationales». Deux gouvernements signalent des incompatibilités avec leur législation nationale.

Plusieurs organisations d'employeurs rejettent cette disposition, la jugeant problématique, déraisonnable, injustifiée ou difficile à mettre en pratique. Une organisation d'employeurs propose un libellé différent: «dans la mesure où cela ne porte pas atteinte aux intérêts de l'entreprise, une femme doit pouvoir choisir de prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité avant ou après l'accouchement». Une autre

²⁴ Voir: *La protection de la maternité au travail*, rapport V (1), *op. cit.*, p. 47.

suggère d'ajouter la phrase suivante au libellé actuel: «les mesures prises doivent notamment tenir compte des besoins des entreprises».

Une organisation de travailleurs rejette ce sous-paragraphe au motif que le congé devrait être pris suivant la recommandation d'un médecin et non pas selon le choix de la femme.

Plusieurs réponses soulignent qu'il importe de veiller à ce que le congé ne soit pas pris en plusieurs courtes périodes. Un gouvernement annonce qu'il a l'intention de proposer une modification tendant à préciser que le congé doit être pris en une fois, c'est-à-dire que toute portion de congé non obligatoire doit être prise immédiatement avant ou après la portion obligatoire. De l'avis du Bureau, aucune modification du libellé ne semble nécessaire étant donné que l'article 3, paragraphe 1, de la convention fait état d'«un» congé de maternité. Une organisation d'employeurs souhaite qu'il soit précisé que la durée du congé doit être déterminée conformément à la législation et à la réglementation nationales. Une autre fait observer que le principe d'un congé fixe répond, d'une part, à la nécessité de protéger la santé de la mère et, d'autre part, offre une sécurité juridique aux employeurs qui engagent une personne pour remplacer l'employée en congé de maternité. Une femme peut choisir de prendre ou de ne pas prendre son congé non obligatoire, mais elle ne doit pas être autorisée à en modifier la durée en le reportant à une date ultérieure.

Compte tenu du large soutien recueilli par ce sous-paragraphe, le Bureau n'a apporté aucune modification à son libellé.

Une organisation de travailleurs propose un nouveau sous-paragraphe dont le texte est le suivant: «Des mesures devraient être prises pour aider une femme dont l'enfant est hospitalisé ou requiert des soins particuliers après le congé de maternité obligatoire postnatal.» Le Bureau ne comprend pas très clairement à quels types d'aide il est fait allusion dans cette proposition d'amendement, mais il semblerait qu'elle soit davantage apparentée à un congé parental et à la protection de l'enfance qu'à la protection de la maternité en elle-même.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

2. Les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant son congé de maternité et le congé supplémentaire, tels que définis à l'article 1 de la convention, devraient être portées, chaque fois que cela est réalisable et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou de son gain tel que pris en considération pour le calcul des prestations.

Observations sur le paragraphe 2

Afrique du Sud. BSA. Porter le montant des prestations en espèces au montant total des gains antérieurs est totalement irréaliste compte tenu de la situation économique de nombreux pays. La suggestion selon laquelle cela devrait également s'appliquer aux gains perçus pendant le congé supplémentaire aggrave le problème. BSA suggère que ce paragraphe soit modifié en ce sens que, après les consultations nécessaires, les prestations en espèces «devraient être augmentées dans la mesure où le Membre (le pays) concerné en a les moyens».

Allemagne. Ce paragraphe est acceptable.

BDA. Cette disposition devrait être remplacée par un texte reprenant la teneur de l'article 5, paragraphes 2 à 4 et 6, et de l'article 6 du projet de convention.

Canada. Cela risquerait de peser considérablement sur les finances publiques et/ou les régimes d'assurance privés ou les employeurs.

CCE. Voir remarques sur l'article 5 du projet de convention.

Danemark. Les niveaux de prestations atteindront des niveaux inacceptables si celles-ci doivent être équivalentes au montant des gains antérieurs de la travailleuse.

DA. Le paragraphe 2 n'est pas approprié.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Estonie. AES. Propose d'ajouter une disposition octroyant le droit pour une mère qui ne travaille pas d'être aidée et soutenue, car ces personnes et leurs enfants peuvent se trouver dans des situations très difficiles et sont souvent particulièrement vulnérables. La mère devrait avoir droit à une aide lors de l'accouchement; les mères et leurs enfants devraient avoir droit à des soins médicaux et à des prestations pendant un certain temps.

Etats-Unis. Appuie ce paragraphe.

Finlande. KT. Si l'on porte les indemnités pour l'ensemble de la durée du congé de maternité et du congé supplémentaire au niveau du plein salaire, l'augmentation des coûts supportés par l'employeur sera considérable.

PT et TT. La proposition selon laquelle le montant des prestations en espèces devrait être égal à celui des gains antérieurs est excessive, même dans une recommandation.

VTML. Le paragraphe 2 n'est pas approprié.

France. MEDEF. Porter le montant des prestations en espèces au niveau de celui des gains antérieurs de la femme ou du gain pris en considération pour le calcul des prestations fait peser une contrainte financière de nature à décourager les ratifications d'un grand nombre de pays.

Inde. D'accord.

Japon. JTUC-RENGO. Soutient ce paragraphe.

Malaisie. Une travailleuse devrait percevoir une allocation de maternité équivalant à son salaire mensuel ou, dans le cas où son salaire est payé sur une base journalière ou aux pièces, elle devrait recevoir son salaire ordinaire ou un montant fixe minimal si celui-ci est plus élevé. La législation nationale du travail devrait prescrire des normes minimales en matière de congés et prestations de maternité pour les travailleuses couvertes par la législation. D'autres prestations en espèces ou de nature médicale peuvent figurer dans le contrat de travail de la personne concernée, si elles ont été négociées.

Namibie. NPSM. Voir projet d'amendement de l'article 5, paragraphe 3, de la convention.

Portugal. CIP. Les prestations en espèces ou de nature médicale ne devraient pas être quantifiées ni spécifiées. Cette question doit être laissée à l'initiative des Membres.

Royaume-Uni. S'il est entendu que l'expression «chaque fois que cela est réalisable» signifie qu'il faut que des moyens financiers soient disponibles, ce texte peut offrir une base de discussions.

Zimbabwe. La proposition est soutenue. Il est bon de porter le montant des prestations en espèces au montant total des gains effectifs de la femme, mais une limite doit être imposée au nombre de maternités ouvrant droit à ces prestations une fois que la femme est embauchée par une organisation ou une entreprise donnée. La responsabilité des femmes en ce qui concerne leur fécondité doit être pleinement reconnue et prise en compte.

Commentaires du Bureau

L'intitulé de ce paragraphe a été modifié. Au lieu de «Prestations de maternité», il est désormais «Prestations» pour l'aligner sur l'intitulé de l'article 5 de la convention. La plupart des gouvernements et l'ensemble des organisations de travailleurs qui ont répondu acceptent le texte proposé pour ce paragraphe, mais les organisations d'employeurs y sont vivement opposées. A leur avis, qui est partagé par deux gouvernements, le fait de porter les prestations de maternité à un tel niveau entraînerait le versement de prestations d'un montant inacceptablement élevé, imposerait une lourde charge aux finances publiques, aux régimes d'assurance privés et aux employeurs et, partant, serait un obstacle à la ratification. En revanche, l'un des gouvernements propose que le champ d'application de cette disposition soit étendu pour couvrir les femmes au chômage qui devraient être en droit de recevoir une aide lors de l'accouchement ainsi que des soins médicaux et des prestations en espèces pour leurs enfants jusqu'à un certain âge.

Un autre gouvernement accepte le texte sous réserve que l'expression «chaque fois que cela est réalisable» signifie qu'il faut que des moyens financiers soient disponibles, un point qui est aussi au cœur de la proposition formulée par une organisation d'employeurs visant à amender le paragraphe en remplaçant la phrase commençant par «à un montant égal à la totalité de son gain antérieur» par «dans la mesure où le Membre concerné en a les moyens». A cet égard, il convient de noter que l'expression «chaque fois que cela est réalisable» vise à permettre de prendre en compte la situation nationale, y compris les questions de disponibilité des moyens financiers.

Dans sa réponse à propos de l'article 5, une organisation de travailleurs soutient que beaucoup de travailleuses faiblement rémunérées ne seront pas en mesure de subvenir à leurs propres besoins ou à ceux de leur nouveau-né si elles perçoivent un revenu inférieur à leur plein salaire antérieur. Une autre organisation de travailleurs signale que très souvent ce plein salaire est déjà insuffisant pour que la mère et l'enfant puissent se maintenir en parfaite santé. C'est pourquoi la perception de prestations en espèces d'un montant égal aux gains antérieurs pourrait se révéler dans certains cas une nécessité vitale pour la protection de la maternité de la travailleuse. Etant donné que cette disposition a recueilli un soutien général, le Bureau n'y a apporté aucune modification.

3. Les prestations médicales visées à l'article 5, paragraphe 6, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins donnés par des sages-femmes diplômées ou par d'autres services de maternité, à domicile, à l'hôpital ou dans d'autres établissements de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou autre établissement de soins;

- d) tous les médicaments, fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

Observations sur le paragraphe 3

Allemagne. D'accord.

Chine. Supprimer l'alinéa e).

Danemark. Les prestations médicales sont énumérées de manière trop détaillée (par exemple soins dentaires et chirurgicaux).

Egypte. Accepte les alinéas a), b), c) et d).

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Soutient ce paragraphe.

Finlande. PT et TT. Les prestations et les soins évoqués aux alinéas a)-e) devraient être limités à ceux ayant un rapport avec la grossesse ou la maternité. Sinon, n'importe quel médicament (alinéa d)), soin chirurgical ou dentaire (alinéa e)) entrerait dans le cadre des prestations médicales recommandées.

VTML. L'inclusion des soins dentaires et chirurgicaux ne se justifie pas.

France. MEDEF. En vertu de la législation nationale, les soins dentaires et chirurgicaux sont couverts par l'assurance maladie et non par l'assurance maternité.

Inde. Compte tenu du niveau actuel de couverture des prestations de maternité, il risque d'être impossible, dans la situation économique actuelle, d'accepter ce paragraphe.

Japon. JTUC-RENGO. Soutient ce paragraphe.

Nouvelle-Zélande. NZEF. Il serait préférable de prévoir un droit général à des soins adéquats plutôt que de tenter de préciser quelle forme ces soins doivent prendre.

Suisse. Les prestations énumérées sont couvertes par l'assurance maladie ordinaire en Suisse, mais la couverture des soins dentaires est soumise à des conditions restrictives.

Uruguay. PIT-CNT. Les dispositions relatives aux prestations médicales sont moins détaillées que dans la recommandation n° 95, et c'est là un des aspects négatifs du projet de recommandation.

Zimbabwe. Soutient vigoureusement ce paragraphe bien que la législation nationale ne prévoit pas de telles prestations médicales.

Commentaires du Bureau

Parmi les quelques commentaires reçus au sujet de ce paragraphe, plusieurs font valoir que les divers éléments sont présentés de manière trop détaillée, et l'un d'entre eux suggère qu'il serait préférable de prévoir un droit général à des soins adéquats. Hormis ces commentaires, les alinéas a)-d) recueillent l'assentiment général. Toutefois, l'inclusion des «soins dentaires et chirurgicaux» (alinéa e)) suscite certaines préoccupations. L'une des réponses propose que les prestations mentionnées soient limitées aux soins ayant un rapport avec la grossesse ou la maternité. A cet égard, le

Bureau fait observer que le paragraphe 3 n'a pas pour objet de couvrir des prestations médicales sans rapport avec la grossesse et la maternité. Il y est fait référence aux prestations médicales prévues dans la convention, c'est-à-dire les soins prodigués avant l'accouchement, pendant l'accouchement et après l'accouchement. Si deux des réponses signalent que l'alinéa e) pose problème du fait que, dans les pays concernés, ces soins sont couverts par des régimes distincts de ceux dont relève la maternité, il semble ressortir d'autres réponses que la couverture des soins dentaires et chirurgicaux soulève un problème parce que leur rapport avec la grossesse et la maternité n'est pas immédiatement apparent. S'il paraît évident qu'une intervention chirurgicale peut être nécessaire avant ou après l'accouchement, il faut par ailleurs souligner que, dans certains cas, la grossesse et l'allaitement entraînent chez la mère une déminéralisation, nuisible à la santé de sa dentition et nécessitant le recours à des soins dentaires. Le Bureau n'a apporté que des modifications mineures à ce paragraphe: à l'alinéa b), «dans d'autres établissements de soins» a été remplacé par «dans un autre établissement de soins»; à l'alinéa d), les mots «les médicaments» ont été supprimés pour aligner le texte sur la version anglaise (les médicaments étant inclus dans les fournitures pharmaceutiques); et aux alinéas b) et c), le pluriel a été remplacé par le singulier pour s'aligner sur le reste du paragraphe.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. Les prestations en espèces et les prestations médicales devraient être assurées par le biais d'une assurance sociale obligatoire, par prélèvement sur des fonds publics ou d'une façon déterminée par la législation et la pratique nationales.

Observations sur le paragraphe 4

Allemagne. Accepte le texte proposé.

BDA. Les prestations de maternité devraient être financées par des fonds publics et ne devraient jamais être la responsabilité de l'employeur. Il faudrait intégrer une disposition correspondant à l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103.

Brésil. CNC. Cette disposition devrait figurer dans la convention.

Chili. Confédération syndicale unifiée des petites et moyennes entreprises de l'industrie, des services et de l'artisanat (CONUPIA). Chaque pays devrait rechercher une forme de financement commune à l'employeur, au travailleur et à l'Etat pour financer un Fonds pour la maternité et l'allaitement qui concernerait tous les salariés d'une entreprise, quel que soit leur sexe. C'est la seule manière d'assurer le respect de la convention.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Espagne. CCOO. Le texte, modifié comme suit, devrait être inséré dans la convention: «Les prestations en espèces et les prestations médicales devraient être assurées par le biais d'une assurance sociale obligatoire, par prélèvement sur des fonds publics ou des fonds sectoriels, conformément à la législation et à la pratique nationales.»

Cette disposition garantirait que la législation nationale n'exige pas des femmes qu'elles paient elles-mêmes une assurance maternité privée. Elle empêcherait égale-

ment les Etats et/ou entreprises de réduire ces coûts d'une manière qui constitue un «dumping social» aux dépens de l'Etat.

Etats-Unis. Appuie le texte proposé.

France. MEDEF. Il faut inclure une disposition selon laquelle «un employeur ne doit pas être personnellement tenu responsable du coût direct de toute prestation financière de maternité due à une femme qu'il emploie, sans qu'il y consente spécifiquement».

Guatemala. CACIF. La convention devrait prévoir le financement des prestations médicales. Si tel n'est pas le cas, il ne sera pas possible de savoir de manière certaine si ces prestations doivent être couvertes par un système de sécurité sociale ou, en l'absence de couverture, si le gouvernement assume une responsabilité accessoire.

Italie. D'accord avec le système d'assurance sociale obligatoire.

Japon. JTUC-RENGO. Appuie le texte proposé.

Lituanie. FLT. Il faudrait supprimer l'expression «par prélèvement sur des fonds publics».

Zimbabwe. Appuie vigoureusement ces dispositions.

Commentaires du Bureau

Les observations reçues à propos du financement des prestations sont relativement peu nombreuses mais généralement favorables. Une organisation d'employeurs et deux organisations de travailleurs proposent de transférer cette disposition dans la convention. Une organisation de travailleurs propose de supprimer la référence aux fonds publics, alors qu'une autre suggère d'insérer après des «fonds publics» la phrase «ou des fonds sectoriels». Une autre encore propose une forme de financement conjoint employeurs, travailleurs et Etat. Aucune de ces propositions n'affecterait la faculté des Membres de déterminer la manière dont les prestations en espèces et prestations médicales devraient être assurées. Deux organisations d'employeurs proposent d'introduire dans cette section une disposition semblable à l'article 4, paragraphe 8, de la convention n° 103. Il convient de rappeler qu'un grand nombre d'organisations d'employeurs ont avancé une proposition semblable à propos de l'article 5 de la convention. Compte tenu de la satisfaction générale exprimée à propos de ce paragraphe, le Bureau n'y a introduit aucune modification.

5. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

Observations sur le paragraphe 5

Allemagne. D'accord.

Autriche. Il faudrait ajouter un sous-paragraphe indiquant clairement que, lorsqu'une femme est tenue d'assumer en partie le coût des soins médicaux, des mesures sont prises pour éviter qu'elle ne se trouve en difficulté et pour que soit pleinement maintenue la protection médicale et sociale.

BAK. Il faudra ajouter un nouveau sous-paragraphe stipulant que, lorsque la législation ou la réglementation nationale prévoit que le coût des soins médicaux doit être en partie assuré par la femme, des mesures seront prises pour éviter de la mettre en difficulté ou de réduire la protection médicale et sociale.

Chili. CONUPIA. Voir observations sur le paragraphe 4. Ce système de financement conjoint devrait permettre aux employeurs de recruter des femmes enceintes.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Appuie le texte proposé.

Italie. D'accord avec l'assurance sociale obligatoire.

Japon. JTUC-RENGO. Appuie le texte proposé.

Portugal. CIP. Le financement des prestations devrait être réglementé par la législation nationale. La recommandation ne doit pas comporter de règles concernant les contributions aux systèmes de sécurité sociale.

Suisse. Les primes des assurances maladie sont individuelles, ne sont pas fonction du revenu et sont les mêmes pour toutes les personnes assurées auprès d'un même assureur; les primes ne peuvent pas être échelonnées en fonction du sexe. Les primes sont fixées d'un commun accord entre assureur et preneur d'assurance et sont fonction de la prestation assurée.

Zimbabwe. Appuie pleinement le texte proposé.

Commentaires du Bureau

Peu d'observations ont été reçues à propos de ce paragraphe et la plupart d'entre elles sont favorables au libellé actuel. Toutefois, deux gouvernements ne sont pas d'accord avec l'introduction d'une disposition qui tiendrait compte d'un système dans lequel les prestations seraient financées par des moyens autres que l'assurance sociale obligatoire prévue par la législation nationale. En outre, il est suggéré d'ajouter un sous-paragraphe précisant que, lorsqu'une femme est tenue d'assumer en partie le coût des soins médicaux, des mesures doivent être prises pour éviter qu'elle ne se trouve en difficulté et pour que la protection médicale et sociale soit pleinement maintenue. Il convient de noter qu'une proposition semblable a été faite à propos de l'article 5.

PROTECTION RELATIVE À L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

6. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé de maternité, lequel devrait être considéré comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

Observations sur le paragraphe 6

Allemagne. Accepte le texte proposé.

Autriche. Ce paragraphe devrait être transféré dans la convention.

Canada. Il est proposé de modifier le texte comme suit: «La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste semblable à l'issue du congé

de maternité, lequel devrait, dans toute la mesure possible, être considéré comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.»

République de Corée. FKTU. Cette disposition devrait être transférée à l'article 7 de la convention. Dans la pratique, la discrimination dont souffrent les femmes pendant leur grossesse, leur congé de maternité ou la période qui suit leur retour au travail peut prendre la forme non seulement d'un licenciement injuste mais également de désavantages en termes de promotion ou d'affectation.

Danemark. DA. Non en ce qui concerne l'ancienneté.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Appuie le paragraphe sous sa forme actuelle.

Finlande. AKAVA, SAK et STTK. Cette disposition devrait être transférée dans la convention.

France. MEDEF. La rédaction de l'article est trop vague sur les droits en cause. Il conviendrait donc de préciser «pour la détermination des droits qu'elle tient de son ancienneté» ou de compléter l'article par la référence à la législation ou à la pratique nationales.

Inde. D'accord.

Japon. Chaque Membre devrait être libre de déterminer si une femme a le droit ou non de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent à l'issue du congé de maternité. Les droits des travailleuses, autres que les conditions de travail minimales, devraient être fixés en fonction de la nature des droits et des conditions de chaque Membre. Il faudrait ajouter après «à l'issue du congé de maternité» l'expression «si cela est approprié», et supprimer le reste de la phrase.

JTUC-RENGO. Appuie le texte proposé.

Namibie. NPSM. Supprimer «ou à un poste équivalent rémunéré au même taux».

Pologne. NSZZ Solidarnosc. Compléter ce paragraphe avec l'interdiction de licenciement pendant une période d'une année au moins. La disposition actuelle n'est pas suffisante car, en théorie, elle permet le licenciement d'une femme le jour qui suit son retour au travail. La garantie d'une année de protection après le congé de maternité stimulerait la maternité. On observe de plus en plus fréquemment des situations dans lesquelles les femmes abandonnent la maternité de peur de perdre leur emploi.

Portugal. CIP. La garantie de l'emploi ne doit pas être utilisée pour empêcher une entreprise d'organiser ses activités de manière satisfaisante ni gêner une mobilité acceptable. Le paragraphe qui prévoit que les femmes ont le droit de reprendre leur travail au même poste ou à un poste équivalent doit être supprimé. Aucun travail n'est accompli pour les employeurs pendant le congé de maternité, et cette période ne devrait donc pas être considérée comme une période de service.

Togo. CSTT. Ce paragraphe devrait être transféré dans la convention.

Zimbabwe. Le concept de «ou à un poste équivalent» doit être défini clairement car il peut entraîner des abus et risque de ne pas fournir une protection suffisante aux salariées.

Commentaires du Bureau

Un nombre relativement faible d'observations a été reçu concernant la protection de l'emploi et la non-discrimination dans la recommandation. Une organisation d'employeurs estime que le droit de la femme de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent à l'issue du congé de maternité ne devrait pas gêner indûment la mobilité ou la réorganisation du travail par l'employeur. Elle considère également que le congé de maternité ne devrait pas être assimilé à une période de service, du fait qu'aucun travail n'est accompli pour l'employeur pendant ce congé. D'autre part, une autre organisation d'employeurs demande davantage de précisions quant aux droits pour lesquels le congé de maternité devrait être considéré comme une période de service. Un gouvernement est opposé à la prise en compte du congé de maternité comme période de service aux fins du calcul de l'ancienneté, alors qu'un autre suggère d'assurer une plus grande souplesse en prévoyant que le «congé de maternité» devrait «dans toute la mesure possible» être considéré comme une période de service. Un gouvernement suggère qu'il devrait revenir aux Membres de décider si la femme a le droit de reprendre son travail au même poste. Toutefois, une majorité de réponses appuie le texte proposé, certains suggérant même d'aller plus loin en définissant l'expression «poste équivalent» afin de garantir une protection suffisante aux mères qui travaillent ou en supprimant la possibilité de reprendre le travail à un poste équivalent, ce qui donnerait à la femme le droit absolu de reprendre son ancien poste. Les organisations de travailleurs qui ont répondu sont favorables à un renforcement de cette protection. Quelques-unes suggèrent, avec l'appui d'un gouvernement, de transférer la disposition dans la convention, alors qu'une autre propose d'ajouter une interdiction de licencier l'intéressée pendant une période d'une année suivant son retour du congé de maternité.

Le Bureau note que le paragraphe, tel qu'il est actuellement libellé, n'assurerait la protection de l'emploi qu'aux femmes qui reprendraient leur travail immédiatement après le congé de maternité et non à celles qui auraient également pris les congés prévus à l'article 4 de la convention. Il en résulterait cette situation anormale qu'aux termes de ce paragraphe la protection de l'emploi ne serait pleinement assurée qu'à la suite du congé de maternité, mais à supposer qu'un jour supplémentaire du congé visé à l'article 4 soit pris cette protection n'existerait plus. Cela semble contraire à l'esprit des dispositions en matière de protection de l'emploi prévues à l'article 7 de la convention qui élargissent la couverture aux femmes prenant les congés prévus à l'article 4. La Conférence voudra sans doute examiner la question de savoir si elle souhaite aligner le paragraphe plus étroitement sur l'article 7 et, dans ce cas, de quelle manière. Dans ce contexte, on notera que le paragraphe prévoit deux droits distincts: premièrement, le droit de la femme à reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent et, deuxièmement, le droit à ce que son congé de maternité soit considéré comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits. On se rappellera que les congés prévus à l'article 4 peuvent, selon le pays, être considérés comme un congé maladie, un congé de maternité ou encore une autre forme de congé. La Conférence pourrait, par exemple, décider que les femmes qui reprennent leur travail à l'issue de congés prévus à l'article 4 devraient seulement être autorisées à reprendre leur travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux, sans que les congés pris à la suite du congé de maternité soient nécessairement considérés comme une période de service aux fins de la détermination des droits. Trois options sont donc possibles: conserver le libellé actuel excluant les congés prévus à l'article 4; étendre les deux aspects de la protection de l'emploi aux congés

prévus à l'article 4; enfin, n'étendre la protection qu'au droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux (une quatrième option consistant à n'étendre la protection qu'à la reconnaissance des congés prévus à l'article 4 comme période de service aux fins de la détermination des droits ne semble pas régler le problème de l'incohérence avec l'article 7). Il appartiendra à la Conférence de trancher.

PROTECTION DE LA SANTÉ

7. (1) L'emploi d'une femme à des travaux reconnus par l'autorité compétente dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant devrait être interdit pendant la grossesse et jusqu'à trois mois après l'accouchement, ou plus longtemps si la femme allaite son enfant.

(2) Lorsque le travail de la femme fait l'objet d'une interdiction en cas de grossesse ou d'allaitement, ou qu'une évaluation a établi qu'il comporte un risque reconnu ou significatif pour sa santé ou pour celle de l'enfant, des mesures devraient être prises afin de lui fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'adaptation de ses conditions de travail;
- b) un transfert à un autre poste, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- c) ou un congé accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe (2) ci-dessus devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) tout 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 ses fonctions reproductrices;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) La femme devrait conserver le droit de retourner à son travail ou à un travail équivalent, dès que cela ne comporte plus de risque pour sa santé.

Observations sur le paragraphe 7

Afrique du Sud. Il conviendrait de réexaminer le bien-fondé du sous-paragraphe (1). La nature des risques pour la santé des femmes enceintes varie énormément. Il n'est peut-être pas toujours approprié d'interdire l'emploi des femmes pendant leur grossesse et jusqu'à trois mois après l'accouchement. Dans certains cas, le risque sera plus important pendant les premiers mois de la grossesse; dans d'autres, l'interdiction semblera indiquée pour une période plus longue.

Allemagne. Ce paragraphe peut être accepté tel quel.

DAG. La protection de la santé doit être telle que les femmes enceintes ou qui allaitent ne doivent subir aucune perte de revenus si certains types de travaux sont interdits pour des raisons de santé. Les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail effectué le dimanche et le travail posté doivent être interdits pour les femmes enceintes et les femmes qui allaitent. Certaines exceptions sont concevables, mais les mères ne doivent en aucun cas être contraintes d'effectuer ce type de travail.

DGB. Il devrait être indiqué, au sous-paragraphe (2), que la femme ne doit pas subir de perte de revenus ni être contrainte de travailler la nuit ou par équipes.

Argentine. CTERA. Au sous-paragraphe (2), alinéa *a*), ajouter «sans perte de rémunération»; à l'alinéa *b*), insérer «sans obligation d'effectuer un travail de nuit ou un travail posté pendant la grossesse ou la période d'allaitement».

Autriche. Ce paragraphe devrait plutôt figurer dans la convention. Il faudrait ajouter une disposition permettant aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent de s'allonger et de se reposer dans des conditions appropriées à leur état.

Barbade. Le gouvernement approuve le sous-paragraphe (4), à condition qu'il commence par les mots «Lorsqu'elle a fait l'objet d'une des mesures mentionnées ci-dessus, (...)».

CTUSAB. Le sous-paragraphe (2) devrait énoncer les principes selon lesquels les femmes qui sont enceintes ou qui allaitent ne doivent subir aucune perte de rémunération ni être contraintes d'effectuer un travail de nuit.

Brésil. FS. Le sous-paragraphe (1) devrait être modifié de la manière suivante «... et jusqu'à trois mois après la fin du congé de maternité».

Canada. Le principe qui sous-tend le sous-paragraphe (1) devrait figurer dans la convention. Le sous-paragraphe (2) devrait énoncer les principes selon lesquels les femmes qui sont enceintes ou qui allaitent ne doivent pas subir de perte de rémunération ni être contraintes d'effectuer un travail de nuit ou un travail posté.

Chili. CUT. Le syndicat approuve le sous-paragraphe (2). Toute modification intervenant dans le travail d'une femme ne doit pas la pénaliser en matière de rémunération, de carrière ou de poste. Il faudrait donner davantage de détails sur les travaux jugés dangereux pour les mères et leurs enfants.

République de Corée. Approuve l'insertion de la disposition au sous-paragraphe (4).

Croatie. Il faudrait ajouter, à la convention, une nouvelle partie intitulée «Protection de la santé» qui contiendrait les dispositions suivantes, et supprimer les dispositions comparables de la recommandation.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

1. L'emploi d'une femme à des travaux reconnus par l'autorité compétente dangereux pour sa santé ou pour celle de l'enfant devra être interdit pendant la grossesse et, sur présentation d'un certificat médical, après la naissance tant que la femme allaite son enfant.

2. Lorsque le travail de la femme fait l'objet de l'interdiction mentionnée au paragraphe 1 ci-dessus, des mesures devront être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour que la femme soit transférée à un autre poste ou, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable, pour qu'elle soit habilitée à prendre congé sans perte de rémunération.

Danemark. Il faudrait envisager de placer ce paragraphe dans la convention et de le modifier en conséquence.

AC, FTF et LO. Ce paragraphe devrait plutôt figurer dans la convention.

Egypte. D'accord.

Equateur. D'accord.

Espagne. Le sous-paragraphe (1) devrait être libellé de manière à établir un système de protection fondé sur l'évaluation des risques et sur la mise en application de mesures visant à éviter les risques. Si l'évaluation détermine qu'il y a un risque pour la sécurité ou la santé de la femme enceinte ou allaitante, ou qu'il peut y avoir une répercussion sur son état, il convient alors d'adopter les mesures nécessaires, y compris celles mentionnées au sous-paragraphe (2). Le fait d'interdire un travail précis aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent, sans tenir compte des mesures de protection mises en place pour neutraliser tout risque, est jugé discriminatoire, car cette démarche limite les possibilités d'emploi des femmes ainsi que leurs chances de garder cet emploi, tout comme l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est discriminatoire, indépendamment du fait qu'elles sont enceintes ou qu'elles allaitent. Le sous-paragraphe (2) serait acceptable parce qu'il évoque des cas concrets, à la différence de l'interdiction générale contenue dans le sous-paragraphe (1). Les deux possibilités données au sous-paragraphe (2) devraient être transposées au sous-paragraphe (1), ce qui établirait le principe général de protection de la santé. Ce principe pourrait s'énoncer ainsi: «L'emploi d'une femme à des travaux reconnus dangereux par l'autorité compétente devrait être interdit pendant la grossesse et l'allaitement, ou lorsqu'une évaluation a établi qu'il comporte un risque reconnu ou significatif pour sa santé ou pour celle de son enfant.» Si les travaux mentionnés au sous-paragraphe (3) comportent un risque pour la santé de la mère et de l'enfant, il convient d'entreprendre une évaluation antérieure pour déterminer la nature et le degré du risque ainsi que la durée d'exposition des travailleuses enceintes ou qui allaitent, afin d'évaluer l'existence de tout risque et de déterminer les mesures à adopter.

CCOO. La convention devrait contenir un article sur la protection de la santé, libellé comme suit:

1. Une femme ne devrait pas être tenue, pendant sa grossesse ou la période d'allaitement qui suit l'accouchement, d'effectuer des travaux qui, selon l'autorité compétente ou l'attestation du médecin, sont dangereux pour sa santé ou celle de son enfant.
2. En pareil cas, il conviendra de prendre des mesures appropriées à la situation du pays pour adapter le poste de la femme ou pour lui permettre de changer de poste ou, si aucune de ces mesures n'est réalisable, pour lui accorder un congé payé.

La décision d'insérer ces paragraphes au début de la convention montrerait bien que la protection de la santé doit être plus importante que les autres dispositions.

Il faudrait ajouter, dans la recommandation, un nouveau paragraphe intitulé «Protection de la santé» et libellé comme suit: «Les Membres prendront des mesures pour établir, en coopération avec les organisations internationales et en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, des procédures et des normes destinées à évaluer les risques susceptibles d'être dangereux pour la sécurité et les fonctions reproductrices des travailleurs et des travailleuses.»

UGT. Approuve l'insertion de la disposition au sous-paragraphe (4).

Finlande. Puisque la protection de la santé fait partie intégrante de la protection de la maternité, ce paragraphe devrait, après certaines modifications, figurer plutôt dans la convention. Le sous-paragraphe (1) interdit formellement tous travaux reconnus dangereux pour la santé de la mère et de l'enfant. En aucun cas il ne donne à la mère elle-même la possibilité de choisir. Il serait moins discriminatoire si l'interdiction

s'adressait à l'employeur plutôt qu'à la femme, et s'il était libellé de façon à ce que la salariée ne soit pas mise dans l'obligation d'effectuer de tels travaux. Une interdiction absolue n'est pas non plus indiquée, car les travaux interdits sont souvent dangereux pendant la grossesse, mais plus du tout après la naissance de l'enfant.

KT. En Finlande, la mise en œuvre du congé évoqué au sous-paragraphe (2), alinéa c), signifierait qu'il faudrait étendre le dispositif spécial d'allocation de maternité à la période postnatale. Or une telle extension ne s'avère pas utile.

PT et TT. Seul le sous-paragraphe (3), alinéa b), semble justifié pour ce qui est de l'allaitement, si l'intention est de ne pas nuire à la santé de l'enfant par le biais du lait maternel. Les autres alinéas n'ont quasiment aucune incidence sur l'allaitement.

AKAVA, SAK et STTK. Il faudrait envisager de placer ce paragraphe dans la convention, car il énonce des principes généraux et laisse une grande marge de manœuvre. Puisque l'évaluation du risque est un principe fondamental en matière de santé et de sécurité au travail, dans les pays de la CE, il faudrait envisager sérieusement de le faire figurer dans l'instrument.

France. Dans la partie relative à l'autorité compétente pour reconnaître les travaux dangereux, il est souhaitable de faire référence au médecin du travail.

CFDT. Il faut assurer la protection des femmes enceintes ou qui allaitent face au poste de travail comportant un risque pour la procréation ou pour la santé de la femme et de l'enfant.

Grèce. Dans le sous-paragraphe (1), après «pendant la grossesse», remplacer le texte par «et pour une période de douze mois après l'accouchement».

NHCT. Il faudrait supprimer les termes «une évaluation», au sous-paragraphe (2), parce qu'ils sont abstraits.

Inde. D'accord.

Italie. Les dispositions régissant la protection de la santé devraient figurer plutôt dans la convention.

CGIL, CISL et UIL. Au sous-paragraphe (2), le poste auquel une femme peut être transférée doit offrir la même rémunération. Il faudrait mentionner le travail de nuit et le travail posté au sous-paragraphe (3).

Japon. C'est à chacun des Membres de déterminer si une femme est autorisée ou non à retourner à son travail ou à un travail équivalent. Au sous-paragraphe (4), il conviendrait d'ajouter les mots «lorsque cela est jugé approprié» avant «de retourner à son travail (...)».

JTUC-RENGO. Au sous-paragraphe (2), il conviendrait d'ajouter les mots «comme pour le travail de nuit et le travail posté» après «ou pour celle de l'enfant». Il faudrait aussi ajouter les mots «sans réduction de salaire» après «une alternative».

Malaisie. MEF. Au sous-paragraphe (2), il faudrait supprimer les mots «le cas échéant». Un certificat médical délivré par un médecin agréé devrait être requis.

MTUC. Ce paragraphe devrait aussi disposer que les employeurs devraient veiller à ce que le lieu de travail soit étudié pour être, si possible, sans danger pour les femmes enceintes ou qui allaitent, à ce qu'il n'y ait pas d'heures supplémentaires obligatoires ou de travail de nuit et que, en cas de congé, il n'y ait pas de perte de rémunération.

Malte. Il n'existe actuellement aucune disposition législative accordant un congé tel qu'il est énoncé au sous-paragraphe (2), alinéa c). Toutefois, le nouveau projet de

loi prévoit que l'employeur devra accorder à la travailleuse une prolongation de son congé de maternité pour la période nécessaire à la protection de sa santé, de sa sécurité, de sa grossesse, ou à celle de son enfant. Les alinéas *a*), *c*) ou *d*) du sous-paragraphe (3) ne sont pas pris en compte dans la législation nationale. Toutefois, le nouveau projet de loi prévoit que, dans certains cas, il faut procéder à une évaluation de risque avant d'attribuer un travail.

Maroc. UMT. Les alinéas *b*) et *c*) du sous-paragraphe (2) devraient comporter chacun les termes «sans réduction de son salaire».

Namibie. NPSM. Supprimer les mots «l'autorité compétente» et les remplacer par «le médecin» au sous-paragraphe (1). Insérer «payé» après le mot «congé» au sous-paragraphe (2), alinéa *c*). Supprimer «ou à un travail équivalent» au sous-paragraphe (4).

Norvège. Ce paragraphe traite d'un droit vital, qui devrait figurer dans la convention. Le texte suivant devrait être inséré dans la convention, au titre d'un nouvel article: «Aucune femme enceinte ou allaitante ne devrait être contrainte d'effectuer des travaux reconnus par l'autorité compétente dangereux pour sa santé ou pour celle de son enfant.»

Pays-Bas. Le gouvernement est heureux de constater que la notion d'évaluation de risque a été intégrée au sous-paragraphe (2).

FNV. Les dispositions de ce paragraphe en matière de sécurité et de santé au travail marquent un pas en arrière par rapport à celles de la recommandation n° 95. Pour pallier cette lacune, il conviendrait d'ajouter les mots «sans perte de salaire», dans le cas d'un transfert à un autre poste de travail qui ne soit pas dangereux pour sa santé. On pourrait reformuler de manière plus moderne la disposition sur le travail de nuit pour les femmes enceintes ou qui allaitent avec le libellé suivant: «Aucune femme ne devrait être contrainte d'effectuer un travail de nuit ou un travail posté lorsqu'elle est enceinte ou qu'elle allaite.»

Portugal. Approuve le sous-paragraphe (4).

CIP. La confédération n'est pas d'accord avec ce paragraphe. Il faudrait envisager des alternatives au cas par cas. Ce sujet ne devrait pas être traité dans la recommandation.

UGT. Ce paragraphe devrait figurer dans la convention.

Suède. Les deux paragraphes suivants relatifs à la protection de la santé de la mère et de son enfant devraient figurer dans la convention:

4. Aucune femme enceinte ou allaitante ne devra être tenue d'exécuter des travaux reconnus par l'autorité compétente (législation ou réglementation nationales) dangereux pour sa santé ou pour celle de son enfant.
5. Lorsque le travail d'une femme est reconnu dangereux pour sa santé ou pour celle de son enfant, il importe de modifier ses conditions de travail de manière à supprimer les risques établis, ou d'accorder à la femme le droit d'effectuer d'autres tâches.

SAF. L'article 7 du projet de convention dispose déjà qu'une femme ne peut pas être licenciée pour des motifs en rapport avec sa grossesse ou son congé de maternité. Cela étant, il n'est pas nécessaire de stipuler que l'employeur devra, en pareil cas, modifier ses conditions de travail ou lui proposer d'autres fonctions.

Suisse. Se reporter aux commentaires de l'article 3, paragraphe 1, du projet de convention.

USS. Lorsque le sous-paragraphe (2) s'applique et que des mesures appropriées sont prises, la garantie prévue par la convention devrait s'appliquer. Il ne devrait y avoir aucune obligation pour les femmes enceintes ou qui allaitent d'effectuer un travail de nuit ou un travail posté.

République tchèque. CMK OS. Ajouter les mots «sans perte de rémunération» après «un transfert à un autre poste» au sous-paragraphe (2), alinéa b).

Togo. CSTT. Au sous-paragraphe (2), ajouter «ou toute autre attestation appropriée» après «certificat médical».

Commentaires du Bureau

Le principe de la protection de la santé de la femme et de l'enfant est très largement reconnu. Beaucoup de gouvernements et d'organisations de travailleurs proposent que ce paragraphe soit placé, en totalité ou en partie, dans la convention, avec les modifications requises. Ils soulignent que les droits à la protection de la santé qui y sont énoncés sont déjà formulés en termes assez généraux, ce qui donne une certaine souplesse pour l'application dans chaque pays. Certains suggèrent de ne faire figurer dans la convention que le principe général, actuellement dans le sous-paragraphe (1). Les organisations d'employeurs ont envoyé très peu d'observations sur la question de la protection de la santé, et celles-ci traitent de différents détails relatifs à l'application.

Plusieurs suggestions concernent la formulation du principe de la protection de la santé. Plusieurs estiment qu'interdire à une femme d'occuper un emploi préjudiciable à sa santé ou à celle de son enfant n'est pas la façon la plus appropriée de protéger les femmes enceintes ou allaitantes. Ils proposent d'interdire à l'employeur d'exiger d'une femme enceinte ou allaitante qu'elle accomplisse un travail préjudiciable à sa santé ou à celle de son enfant. De cette manière, la femme ne serait pas obligée d'exécuter un travail de ce type, mais il ne lui serait pas interdit de choisir de le faire. Cela pose aussi la question de l'autorité qui sera chargée de déterminer si tel ou tel travail est dangereux ou non pour la santé de la femme ou de l'enfant. L'une des réponses indique qu'il vaudrait mieux que ce ne soit pas le gouvernement (en tant qu'autorité compétente) mais la femme qui le détermine, en consultation avec son médecin. Une autre propose que l'on mentionne expressément le rôle du médecin du travail, et une autre encore que l'on remplace «l'autorité compétente» par «un professionnel de la santé». Dans une réponse, on s'interroge sur la nécessité d'une disposition interdisant d'affecter une femme à un travail préjudiciable à sa santé ou à celle de l'enfant, compte tenu du fait que les risques pour la santé ne sont pas forcément les mêmes aux différents stades de la grossesse et pour toutes les femmes enceintes ou qui allaitent.

Plusieurs réponses proposent d'allonger la période d'interdiction du travail préjudiciable à la santé de la femme ou de son enfant. Un gouvernement suggère de la fixer à trois mois après la fin du congé de maternité, et un autre à douze mois. Plusieurs autres gouvernements et organisations de travailleurs favorables au transfert de cette disposition dans la convention souhaitent que la période de protection dure aussi longtemps que la femme allaite son enfant.

Beaucoup d'organisations de travailleurs proposent, outre l'interdiction générale du travail préjudiciable à la santé de la femme ou de l'enfant, d'indiquer expressément que les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées de travailler pendant certaines plages horaires. Les exemples les plus fréquemment cités sont le travail de nuit et le travail posté; certains suggèrent aussi de prévoir que les femmes enceintes ou

allaitantes ne peuvent être astreintes à des heures supplémentaires ou à des heures de travail le dimanche. Le Bureau signale que, dans la mesure où ces modalités de travail sont considérées comme susceptibles d'être dangereuses pour la santé de la mère ou de l'enfant, une alternative devrait être fournie, conformément au sous-paragraphe (2).

En fonction des observations reçues, le Bureau a reformulé le sous-paragraphe (1): celui-ci ne comporte plus d'interdiction d'emploi pour la femme mais dispose qu'elle ne devrait pas être contrainte d'accomplir un travail susceptible de mettre sa santé ou celle de son enfant en danger. Qui plus est, la référence à ce travail a été modifiée et il est qualifié en fonction des circonstances qui le caractérisent: l'autorité compétente peut avoir déterminé qu'il est préjudiciable à la santé, il peut comporter un risque reconnu pour la santé de la mère et de l'enfant, ou une évaluation peut avoir établi qu'il comporte un risque significatif pour elle ou pour l'enfant. Enfin, la période de protection a été reformulée de sorte que la protection s'applique à la femme enceinte ou qui allaite.

Beaucoup de gouvernements et d'organisations de travailleurs ont souligné qu'une convention moderne sur la protection de la maternité doit traiter de la protection de la santé de la mère et de l'enfant. Cette opinion a été exprimée tant dans les observations générales que dans celles relatives à ce paragraphe. S'il est décidé de faire figurer la disposition concernant la protection de la santé dans la convention, il faudra créer un nouveau titre et s'assurer qu'elle est formulée en des termes moins susceptibles de créer des obstacles à la ratification. C'est un point sur lequel la Conférence devra trancher.

La question de l'évaluation du risque, qui a été insérée dans ce paragraphe à l'issue d'un amendement adopté par la commission en première discussion, a suscité des opinions divergentes. Certains s'en sont félicités, notant que l'évaluation du risque est un principe de base de la protection de la sécurité et de la santé au travail dans l'Union européenne. Un gouvernement a jugé discriminatoire l'interdiction générale de certains types de travaux aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent, et a averti qu'elle risquait de limiter les possibilités d'emploi des femmes et leur capacité de conserver leur emploi. Il s'est donc dit plus favorable à un système de protection fondé sur l'évaluation des risques. Une autre réponse juge trop abstraite la référence à une évaluation figurant au sous-paragraphe (2).

Plusieurs observations portent sur divers aspects de la disposition du sous-paragraphe (2) relative à l'alternative à fournir en cas de travail interdit ou dangereux. Une réponse souligne qu'un certificat médical sera nécessaire pour justifier l'offre d'une alternative et que les mots «le cas échéant» doivent donc être supprimés. Une organisation d'employeurs va plus loin en faisant valoir que cette question ne doit pas figurer dans la recommandation, car la nécessité d'offrir une alternative aux femmes enceintes ou allaitantes doit être considérée au cas par cas. Une organisation de travailleurs a exprimé un avis opposé, à savoir que ce devrait être un devoir pour les employeurs que de s'assurer que le lieu de travail est adapté, chaque fois que possible, de manière à ne pas présenter de risques pour les femmes enceintes ou allaitantes. Plusieurs organisations de travailleurs et un gouvernement ont mentionné la nécessité de veiller à ce que l'octroi d'un congé ou le transfert à un autre poste pour des questions de santé ne se traduise pas pour la femme par une perte de rémunération. Une organisation d'employeurs estime au contraire que l'octroi d'un congé, dans des cas où l'adaptation des conditions de travail ou le transfert à un autre poste n'est pas réalisable, prolonge inutilement le système de protection de la maternité après l'accouchement.

La liste des types de travaux justifiant que des mesures soient prises pour fournir une alternative n'a dans l'ensemble pas suscité d'observations. Une réponse signale que seul l'alinéa *b*), qui se réfère à un travail exposant à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour les fonctions reproductrices, se rapporte à la situation des mères allaitantes et de leurs bébés, s'il s'agit de garantir que le lait de la mère ne soit pas dangereux pour l'enfant. Toutefois, il faut signaler que d'autres types de travail énumérés au sous-paragraphe (3) peuvent aussi nuire à la capacité de la mère d'allaiter et qu'en outre ce paragraphe concerne les femmes enceintes autant que les mères qui allaitent.

Le déplacement au sous-paragraphe (4) de la disposition selon laquelle «la femme devrait conserver le droit de retourner à son travail ou à un travail équivalent, dès que cela ne comporte plus de risques pour sa santé» n'a suscité que de rares observations. La plupart sont favorables à ce changement, mais un gouvernement souhaiterait ajouter «quand cela est jugé approprié», de manière à laisser la possibilité à chaque Membre de décider, et une organisation d'employeurs propose que ce droit soit subordonné à l'existence d'un poste. Une organisation de travailleurs suggère de supprimer les mots «ou à un travail équivalent», de manière à octroyer à la femme un droit absolu de retourner à son travail. Il est proposé, dans une réponse, d'insérer «Lorsque l'une quelconque des mesures susmentionnées a été appliquée» au début du sous-paragraphe, mais cela va de soi et il semble donc inutile de l'ajouter. Des modifications rédactionnelles ont été apportées aux versions française et anglaise par souci de les aligner.

Il est proposé, dans une réponse, de placer ces dispositions dans la convention et d'insérer dans la recommandation une nouvelle disposition autorisant les femmes enceintes ou allaitantes employées sur des lieux de travail et des chantiers de construction à s'allonger et à se reposer dans de bonnes conditions. Une autre suggestion vise aussi à faire figurer une partie des dispositions du paragraphe 7 dans la convention et à ajouter à la recommandation une disposition spécifiant que des procédures et des normes devraient être établies en vue d'évaluer les risques pour la sécurité et les fonctions reproductrices des travailleurs et des travailleuses. Le Bureau n'a pas retenu cette suggestion qui semble dépasser le champ de la protection de la maternité.

MÈRES QUI ALLAIENT

8. Quand cela est réalisable et 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.

Observations sur le paragraphe 8

Afrique du Sud. BSA. Le libellé proposé est totalement inacceptable, car il autoriserait les travailleuses à accumuler et à combiner leurs pauses d'allaitement à leur convenance, sans que cela ait aucun rapport avec l'allaitement de leur enfant, et cela serait difficile à mettre en pratique. Ce type d'approche rendrait un mauvais service aux femmes en âge de procréer car, dans beaucoup de pays, cela aurait une incidence préjudiciable sur leurs possibilités de trouver un emploi. Ce système serait par ailleurs très coûteux et aurait un effet négatif sur les efforts consentis pour créer des emplois. BSA recommande vivement que ce paragraphe soit supprimé.

Allemagne. Il est important de veiller à ce que les besoins de l'enfant en termes d'alimentation régulière continuent à être satisfaits.

BDA. Une telle disposition a peu de sens si l'on prend en considération la nature et l'objet même de l'allaitement. Au demeurant, le regroupement des pauses d'allaitement ne garantit pas la permanence ou la continuité de l'alimentation de l'enfant. Le paragraphe 8 devrait donc être remplacé par une disposition correspondant à l'article 9 de la convention.

Argentine. UIA. L'article 9 de la convention devrait être transféré à la recommandation et figurer dans ce paragraphe. Le projet de texte est totalement inacceptable étant donné qu'il autorise l'accumulation et la combinaison des pauses d'allaitement à la convenance de la travailleuse et d'une manière qui n'est pas strictement liée aux besoins de l'enfant.

Bahreïn. Les pauses pour allaitement ne devraient pas pouvoir être combinées car l'objet même de leur existence est de pourvoir aux besoins récurrents de l'enfant, ce qui interdit l'accumulation de ces pauses.

Bélarus. Le fait de regrouper les pauses quotidiennes d'allaitement pour diminuer les horaires de travail en début ou en fin de journée ne répond pas à l'objectif déclaré de ces pauses, à savoir l'allaitement et les soins à donner au nouveau-né pendant la journée.

Bénin. CNP-BENIN. Ce paragraphe n'est pas acceptable, l'accumulation et la combinaison des pauses d'allaitement ne profiteraient pas à l'enfant et seraient sans conteste une source de difficultés pour les employeurs.

Canada. CCE. Voir les commentaires formulés sous l'article 9 du projet de convention.

République de Corée. KEF. Ce paragraphe devrait être supprimé. Du fait que de nombreuses entreprises adoptent des systèmes de travail par équipes et que les membres des équipes doivent travailler ensemble au même moment sur le même projet, la diminution des heures de travail est très difficile. Par ailleurs, les travailleuses risquent de faire un usage abusif de ce regroupement des pauses d'allaitement. Le regroupement des pauses d'allaitement en vue d'une réduction des heures de travail devrait être laissé à l'initiative des Membres, en fonction des législations et régimes nationaux.

FKTU. Déplacer ce paragraphe à l'article 9 du projet de convention.

Danemark. DA. L'article 9 de la convention devrait être transféré dans la recommandation. Les paragraphes 8 et 9 concernant d'autres droits relatifs à l'allaitement ne sont pas justifiés.

Egypte. D'accord.

El Salvador. Le respect de cette disposition nécessiterait une réforme de la législation du travail nationale.

Equateur. D'accord.

Etats-Unis. Appuie ce paragraphe.

USCIB. Les recommandations faites dans ce paragraphe concernant les pauses d'allaitement n'ont aucun rapport avec la nécessité d'allaiter l'enfant, mais sont un moyen de réduire la durée de la journée de travail. Il devrait être supprimé.

France. Combiner les pauses d'allaitement pour diminuer la longueur de la journée de travail semble inacceptable dans la mesure où cela est contraire à l'objet même de ces pauses qui est de permettre à la mère d'alimenter son enfant régulièrement.

MEDEF. Autoriser les mères à combiner les pauses d'allaitement pour permettre une diminution globale des heures de travail difficilement conciliable avec la raison fondamentale de ces pauses qui est d'allaiter l'enfant.

Inde. Le projet de texte sur l'ajustement des pauses d'allaitement quotidiennes est irréaliste.

HMS. Il est important de respecter les dispositions des paragraphes 8 et 9.

Malaisie. Les pauses d'allaitement peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employée et l'employeur.

MEF. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Malte. Aucune disposition juridique n'existe.

Portugal. CIP. Conformément à l'opinion exprimée sur l'article 9 du projet de convention, la CIP est en désaccord avec ce paragraphe. Seules les pauses pour allaitement devraient être prises en compte.

Royaume-Uni. Le gouvernement s'interroge sur la manière dont cette disposition pourrait être appliquée mais relève que de tels arrangements dépendent de leur facilité de mise en application et d'un accord entre l'employeur et la femme concernée. (Voir également commentaires sur l'article 9 de la convention.)

Slovaquie. Les paragraphes 8 et 9 concernant les mères qui allaitent devraient figurer sous l'article 9 de la convention.

Suisse. UPS. Ce paragraphe est inacceptable en sa forme actuelle, car il autorise les travailleuses à accumuler et à combiner leurs pauses d'allaitement à leur convenance. Cela n'a plus aucun rapport avec le problème de l'allaitement mais constitue un moyen détourné de diminuer le temps de travail. Il vaudrait mieux le remplacer par l'article 9 du projet de convention.

République-Unie de Tanzanie. Cet article devrait figurer dans la convention. Le caractère obligatoire de la convention permettrait de contraindre plus facilement les Membres à mettre ces dispositions en pratique.

République tchèque. CMK OS. Les paragraphes 8 et 9 du projet de recommandation devraient être transférés dans le projet de convention pour devenir les paragraphes 3 et 4 de l'article 9.

Turquie. TÍSK. L'article 9 du projet de convention devrait figurer dans la recommandation.

Zimbabwe. C'est la pratique actuelle au Zimbabwe, par conséquent l'application de ce paragraphe ne pose aucune difficulté.

Commentaires du Bureau

Comme indiqué ci-dessus dans les commentaires du Bureau sur l'article 9, en réponse aux observations reçues sur l'article 9, paragraphe 2, de la convention concernant l'adaptations des pauses aux besoins particuliers, le Bureau a modifié le libellé de cette disposition et l'a placée dans la recommandation, au paragraphe 8. L'intitulé de

cette disposition en anglais a été modifié dans la recommandation pour l'aligner sur celui de la convention qui est devenu: «Breastfeeding mothers».

L'ancien paragraphe 8, renuméroté paragraphe 9, qui prévoit la possibilité de regrouper les pauses d'allaitement de façon à diminuer les heures de travail en début ou en fin de journée, a fait l'objet de vives critiques de la part des organisations d'employeurs. Un grand nombre d'entre elles jugent en effet que cette disposition ne répond pas à l'objectif déclaré des pauses d'allaitement qui, à leur avis, est d'allaiter l'enfant et de prendre soin de lui pendant la journée. Elles s'inquiètent de ce que cette disposition pourrait être un moyen détourné de diminuer les heures de travail, ce qui pourrait entraîner des abus, au lieu de répondre au problème de l'allaitement. Certaines sont d'avis qu'elle serait difficile à mettre en pratique et pourrait avoir un effet nuisible sur la création d'emplois et en particulier sur l'emploi des femmes en âge de procréer. L'une d'entre elles a fait valoir expressément que la diminution des heures de travail dans de tels cas pose des difficultés d'autant plus grandes qu'un nombre croissant d'entreprises adoptent une organisation du travail en équipe dont les membres doivent travailler ensemble et en même temps. Ces organisations proposent donc de supprimer ce paragraphe.

Plusieurs des gouvernements ayant répondu considèrent à l'instar des organisations d'employeurs qu'il est difficile de concilier cette disposition avec l'objectif fondamental des pauses d'allaitement, qui est de nourrir l'enfant pendant la journée. L'un d'entre eux fait observer que la mise en œuvre de cette disposition nécessiterait une réforme de la législation nationale du travail, et un autre qu'elle correspond à la pratique nationale en la matière. L'un des gouvernements s'interroge sur la mise en œuvre de cette disposition, mais ajoute qu'elle dépendrait de considérations pratiques et de l'accord auquel peuvent parvenir l'employeur et la femme concernée. Deux réponses proposent de transférer les dispositions concernant les pauses d'allaitement dans la convention.

S'il est manifeste qu'il n'y a pas de consensus tripartite sur cette disposition, aucune suggestion susceptible de recueillir un tel consensus n'est formulée. Tenant compte du fait que cette disposition figure dans la recommandation et des observations qui indiquent que le regroupement des pauses d'allaitement est subordonné à des considérations pratiques et à l'accord entre l'employeur et la travailleuse, le Bureau n'a pas modifié le texte.

9. Quand 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 satisfaisantes.

Observations sur le paragraphe 9

Allemagne. Etant donné la réserve «quand cela est réalisable», cette disposition est acceptable.

Argentine. UIA. La recommandation de créer des «structures pour l'allaitement» pourrait s'interpréter comme signifiant que tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la composition de sa main-d'œuvre, doivent mettre à disposition des lieux réservés à l'allaitement offrant des conditions d'hygiène satisfaisantes, auquel cas un nombre plus réduit d'Etats Membres seraient en mesure de ratifier la convention.

Bahreïn. L'idée de réserver certains lieux à l'allaitement peut sembler inappropriée car il serait préférable de disposer de crèches pour répondre aux besoins de l'enfant, y compris son alimentation, pendant cette période de sa vie.

Bénin. CNP-BENIN. La création de lieux réservés à l'allaitement des enfants pose des difficultés pour les petites et moyennes entreprises et usines et pour les pays en développement.

Bésil. FS. Le libellé de ce paragraphe devrait être modifié de la manière suivante: «en fonction de la taille de l'entreprise et conformément à la législation nationale, les employeurs devraient mettre à la disposition des mères qui allaitent des locaux adaptés, sur le lieu de travail» et il devrait figurer dans la convention.

Egypte. D'accord.

El Salvador. Le respect de cette disposition nécessiterait une révision de la législation nationale du travail.

Equateur. D'accord.

Espagne. CCOO. Remplacer ce paragraphe par le suivant: «Des dispositions devraient être prises pour créer des locaux destinés à l'allaitement et aux soins à donner aux enfants, de préférence en dehors du lieu de travail; quand cela est réalisable, des dispositions devraient être prises pour faire en sorte que ces installations et les soins à donner aux enfants soient financés, ou du moins subventionnés, par la collectivité ou par le biais d'un système obligatoire de sécurité sociale.»

Etats-Unis. Approuve ce paragraphe.

Finlande. KT. Etant donné la durée du congé de maternité en Finlande, il n'est pas nécessaire de prévoir des locaux adaptés aux soins des enfants sur le lieu de travail.

Ghana. GEA. La responsabilité de la création de lieux réservés à l'allaitement devrait incomber à des groupes de femmes ou aux communautés et non pas aux employeurs. Cela encouragerait l'emploi des femmes.

Inde. D'accord.

Japon. JTUC-RENGO. Il devrait pouvoir être possible aux femmes qui allaitent mais préfèrent ramener leur lait chez elles d'exprimer leur lait dans les lieux réservés à l'allaitement.

Malaisie. MEF. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Portugal. CIP. Cela devrait relever de la législation nationale.

Thaïlande. ECONTTHAI. Seules les grandes entreprises disposant de ressources financières importantes peuvent mettre à disposition de tels locaux. Un établissement mettant à la disposition de ses employées des locaux réservés à l'allaitement s'expose à des poursuites pénales et civiles. Peu d'établissements prendraient un tel risque, sauf en cas de grave pénurie de travailleuses.

Zimbabwe. Approuve ce paragraphe.

Commentaires du Bureau

La création de structures d'allaitement a suscité peu de commentaires. Plusieurs organisations d'employeurs proposent de supprimer cette disposition, arguant du fait

qu'il est difficile pour les petites et moyennes entreprises et pour les entreprises des pays en développement de mettre à disposition des locaux offrant des conditions d'hygiène satisfaisantes. Au demeurant, selon elles, dans la plupart des cas, les enfants sont gardés en dehors du lieu de travail. Une organisation suggère que les locaux réservés à l'allaitement devraient relever de la responsabilité de groupes de femmes et des communautés plutôt que des employeurs. De l'avis d'une autre, la création de telles structures expose au risque de poursuites civiles, voire pénales. Une organisation d'employeurs fait valoir que, dans son pays, la durée des congés de maternité est suffisamment longue pour qu'il ne soit pas nécessaire de mettre à disposition des structures d'allaitement sur le lieu de travail.

La majorité des gouvernements ayant formulé des commentaires sur ce paragraphe le jugent acceptable. L'un d'entre eux note que les termes «quand cela est réalisable» offrent une souplesse suffisante. En revanche, un gouvernement juge pour sa part la proposition inopportune tandis qu'un autre précise qu'une réforme de la législation nationale du travail sera nécessaire pour la mettre en conformité avec le paragraphe 9.

Les organisations de travailleurs ont formulé peu de commentaires. En règle générale, elles sont favorables à cette disposition et l'une d'elles suggère qu'elle devrait être libellée en des termes plus souples et placée dans la convention. Cette organisation est favorable à la création de structures d'allaitement sur le lieu de travail, mais une autre juge préférable d'encourager la création de telles structures en dehors du lieu de travail. Il est aussi suggéré que, dans la mesure du possible, ces structures soient financées ou subventionnées collectivement ou par l'intermédiaire d'un régime obligatoire de sécurité sociale.

En raison du petit nombre de commentaires reçus et du fait qu'une majorité ne s'est pas clairement dégagée, le Bureau n'a pas modifié la teneur de ce paragraphe (qui devient le paragraphe 10) hormis quelques changements d'ordre rédactionnel dans le texte français, afin de le rapprocher davantage du texte anglais.

TYPES APPARENTÉS DE CONGÉ

10. (1) 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.

(2) 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, l'utilisation et la répartition du 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.

Observations sur le paragraphe 10

Afrique du Sud. Le gouvernement approuve cette disposition et demande l'ajout d'un alinéa prévoyant un congé d'adoption, notamment pour les plus jeunes enfants, tel que cela est déterminé par la législation et la pratique nationales. Ce congé devrait être accordé sur présentation d'une preuve d'adoption et ne devrait pas être interchangeable avec d'autres formes de congé. L'alinéa ne doit pas essayer d'étendre, aux mères adoptives, certains des droits consentis aux mères biologiques.

BSA. Ces instruments visent à protéger la maternité. Il faudrait supprimer les paragraphes 10 et 11 car ils se réfèrent à d'autres types de congé qui font l'objet d'autres conventions de l'OIT.

Allemagne. La protection de la maternité au travail ne s'applique pas aux mères adoptives et, compte tenu de la législation nationale, toute extension obligatoire de cette protection aux mères adoptives créerait des obstacles à la ratification. La convention s'occupe de réglementer la protection de la maternité pour parer aux besoins particuliers d'une mère après l'accouchement, et n'a absolument rien à voir avec l'adoption. Introduire une réglementation sur le congé parental dans une recommandation qui complète une convention intitulée «La protection de la maternité au travail» est, à strictement parler, inapproprié. Il serait plus judicieux que ce domaine particulier ait ses propres normes. Toutefois, pour encourager cette démarche qui, sur le fond, est positive, le gouvernement tolère une recommandation.

BDA. La distinction entre protection de la maternité (protection de la santé) et congé parental (éducation de l'enfant et questions d'égalité entre homme et femme) est importante. Puisque l'objet de cette recommandation est la protection de la maternité (protection de la mère) et que le congé parental est traité au paragraphe 22 de la recommandation n° 165, le paragraphe 10 doit être supprimé.

DGB. Le titre «types apparentés de congé» qui précède le paragraphe 10 devrait être remplacé par «congés supplémentaires». Ce paragraphe devrait rester dans la recommandation. Il faudrait adopter une convention qui renforce les droits des parents au travail et qui donne aux hommes et aux femmes un statut égalitaire en ce qui concerne l'éducation des enfants.

Argentine. *UIA.* Les projets d'instruments ne doivent pas s'appliquer aux enfants adoptés. Ce texte va au-delà de l'objectif premier qui consiste à assurer la protection de la maternité, et il devrait être supprimé.

Autriche. *BAK.* Le bénéfice des droits aux prestations de maternité (congé, prestations en espèces et protection de l'emploi) devrait être étendu aux parents adoptifs.

Bahreïn. Un congé accordé au père, s'il est employé, serait contraire à la pratique nationale et n'est pas jugé nécessaire compte tenu de l'existence de crèches dans les entreprises.

Barbade. La législation nationale suit une politique de protection de la maternité. Le congé parental est réglementé par voie de négociation collective et ne se limite pas aux cas liés à la maternité.

Bélarus. La recommandation devrait étendre les droits fondamentaux liés à la protection de la maternité aux parents adoptifs, ce qui contribuerait à favoriser l'assimilation, dans les familles d'accueil, d'orphelins et d'enfants qui, sinon, seraient privés de soins parentaux.

Belgique. Le gouvernement reste partisan d'un congé de maternité dont le but principal est la protection de la santé de la mère et de l'enfant; dans la mesure où l'on opérerait pour un congé parental, dans lequel le congé de maternité serait intégré, la philosophie de base de ce congé s'en trouverait modifiée. Il existe d'autres conventions (notamment la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales) qui pourraient mieux convenir pour l'introduction de dispositions relatives au droit à un congé pour les parents adoptifs.

CNT. Ces dispositions sur le congé parental doivent être reprises uniquement dans la recommandation.

Brésil. Le fait d'étendre les droits liés à la protection de la maternité aux parents adoptifs prête à controverse dans une recommandation dont les dispositions sont

propres aux mères biologiques qui mènent leur grossesse à terme et qui accouchent. Cette question, tout comme le congé parental, devrait faire l'objet d'un autre instrument qui ne traite pas uniquement de la protection de la maternité. Elle pourrait être traitée dans le cadre de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165. Le droit au congé parental est lié au droit à la protection de la maternité en ce sens qu'ils contribuent tous deux à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi entre les hommes et les femmes et qu'ils évitent la discrimination. Lorsque le congé parental s'applique aux deux sexes, les employeurs doivent être conscients du fait que leurs travailleuses vont pouvoir bénéficier d'un droit au congé et que, pour ne pas être discriminatoire, ce congé doit aussi être accordé aux hommes.

Canada. Il serait bon de modifier le libellé de cette disposition de manière à ce que le bénéfice du congé parental soit étendu aux parents adoptifs d'enfants d'un certain âge.

CCE. Permettre aux parents adoptifs de bénéficier du congé parental ne pose pas de problèmes particuliers, mais le Conseil canadien des employeurs n'est pas partisan d'étendre le congé de maternité aux parents adoptifs, car cette démarche irait à l'encontre de l'objectif premier du congé de maternité qui consiste à protéger les femmes qui sont enceintes ou en période postnatale. Étendre le congé de maternité à des situations qui n'ont rien à voir avec la grossesse, l'accouchement et l'allaitement affaiblirait la portée de l'instrument et négligerait les conséquences physiologiques de la maternité pour les femmes qui portent et allaitent leurs enfants. Pour l'adoption, c'est le congé parental qui convient. Le libellé du sous-paragraphe (1) devrait être modifié, car les termes «femme employée» et «père de l'enfant» ne sont pas parallèles et devraient être comparables. Les prestations versées pendant le congé parental ne devraient pas être identiques à celles du congé de maternité.

Chili. Il n'existe aucune raison valable de ne pas appliquer la convention aux mères adoptives ou à leurs enfants, car l'objectif de l'instrument est de protéger la maternité, que son origine soit biologique ou non.

Chine. A la fin du sous-paragraphe (1), ajouter «ou l'Etat Membre devrait permettre à la femme employée ou à son époux de prendre un congé lié à la maternité conformément à la législation nationale».

République de Corée. KEF. Cette protection devrait faire l'objet d'autres conventions de l'OIT. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Croatie. La recommandation devrait comporter des dispositions sur les droits des parents adoptifs.

Danemark. Il est normal que la recommandation étende aux parents adoptifs le bénéfice de tous les droits liés à la période postnatale de la maternité, tels qu'ils sont prévus par la convention. L'OIT devrait, dès que possible, prendre l'initiative de préparer une convention sur le congé parental et sur les droits des pères dans le cadre de la naissance d'un enfant.

DA. Les deux instruments devraient être axés sur la protection de la maternité. La réglementation en matière de politique familiale n'a pas lieu de figurer ici, surtout lorsqu'elle est prise en compte dans d'autres instruments de l'OIT.

Egypte. Un tel congé serait contraire à la pratique religieuse, aux coutumes et aux traditions du pays qui veulent que ce soient les femmes qui s'occupent des enfants.

FEI. Le paragraphe 10 est contraire à la législation nationale qui dispose que le congé parental ne doit être accordé qu'à la mère et non au père.

Equateur. Le gouvernement n'approuve pas l'introduction d'une disposition qui ouvrirait, aux parents adoptifs, les principaux droits à la protection de la maternité – congés, prestations, protection de l'emploi –, car cette démarche serait préjudiciable à l'objectif des deux instruments et pourrait dissuader certains Etats Membres de les appliquer ou les ratifier.

Espagne. CCOO. Les droits dont le bénéficiaire doit être étendu aux parents adoptifs, en ce qui concerne tout du moins la période de congé, doivent figurer dans la convention qui doit prévoir une clause exemptant les pays où l'adoption n'est pas possible au plan légal. Si cette proposition n'est pas retenue, la question doit alors figurer dans la recommandation. Pour ce qui est du congé parental, il devrait être traité dans une deuxième partie de la convention dont la ratification serait facultative. Il n'y a pas d'incompatibilité entre le congé parental et la protection de la maternité, à condition toutefois que l'on s'attache à définir des droits et des protections distincts pour les pères et les mères.

UGT. L'Union considère qu'il est normal d'accorder aux parents adoptifs les mêmes droits qu'aux parents biologiques. Elle approuve le texte si la convention s'en tient aux droits des femmes, en matière de protection de la santé et de l'emploi, qui découlent directement de la maternité. S'il est possible d'étendre le champ d'application de la convention aux soins prodigués aux enfants, il importe alors de prendre également en compte les hommes employés, conformément au principe d'égalité des chances et de traitement.

Estonie. Une mère adoptive devrait avoir droit au congé de maternité lors de l'adoption de tout enfant, même s'il a plus d'une année.

AES. Partage ce point de vue. Approuve le droit au congé parental pour les deux parents.

Etats-Unis. Le gouvernement approuve la modification de la convention en vue d'étendre le bénéfice des droits aux mères adoptives. Les travailleuses ont besoin des garanties de sécurité et de protection prévues par cette convention si elles deviennent mères, que ce soit de manière biologique ou par voie d'adoption. Même si certains pays ont du mal à accepter le concept d'adoption parce qu'il viole leurs convictions religieuses ou culturelles, il serait injuste et peu raisonnable de refuser aux mères adoptives les protections offertes aux termes de cette convention et de cette recommandation. L'insertion de ces protections dans la convention va dans le sens de l'objectif de l'OIT qui consiste à fournir une protection de l'emploi aux femmes qui ont la double responsabilité d'être soutien de famille et parent. Pour répondre au souci de non-discrimination exprimé dans la définition générale des femmes de la convention, les mères adoptives devraient bénéficier des mêmes droits que les mères biologiques. Les mères adoptives ont les mêmes besoins de congé, notamment si l'enfant a des problèmes physiques, psychologiques ou s'il suit un traitement médical. Une mère adoptive devrait bénéficier d'un congé pendant la période initiale d'accueil afin d'évaluer la «santé de l'enfant» et de veiller à son bon développement, et d'amorcer sereinement la phase extrêmement importante de la transition. Le gouvernement approuve l'idée d'accorder un congé parental au père, qu'il soit biologique ou adoptif, pour veiller sur le nouveau-né. Ce principe devrait figurer dans la convention. Il approuve le paragraphe 10 tel qu'il est rédigé.

USCIB. Ce paragraphe outrepassé le champ d'application du congé de maternité et vise à introduire un concept de congé parental dans la recommandation. Il devrait être supprimé.

Finlande. En ce qui concerne la protection de la maternité, notamment les droits au congé, aux prestations financières et à la sécurité de l'emploi, les besoins de l'enfant et des parents sont les mêmes, que ces derniers soient des parents biologiques ou adoptifs, et ils doivent être placés sur un pied d'égalité. Si les droits au congé parental ne font pas double emploi avec les droits au congé de maternité, l'introduction dans la convention de dispositions sur le congé parental ne devrait pas faire obstacle à sa ratification. Le congé parental n'impose pas plus d'obligations à l'employeur que le congé de maternité. Puisque les hommes reçoivent en général des salaires plus élevés que les femmes, la compensation financière accordée par la société pourrait être supérieure lorsque les hommes ont recours au congé parental. Toutefois, cela n'aurait pas d'effets notoires sur l'économie nationale. Il est plus important que les parents aient la possibilité de décider entre eux, et en toute liberté, de la manière dont il vont prendre en charge leur enfant, lorsque le congé de maternité n'est plus nécessaire à la santé de la mère.

PT et TT. Puisque les deux instruments concernent la protection de la maternité, les dispositions sur le congé parental ne devraient pas figurer dans la recommandation. Elles figurent déjà dans la recommandation n° 165 qui est un instrument plus approprié.

France. L'adoption ne confère pas la même étendue de protection que la grossesse. Cette protection commence à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer des parents adoptifs. Il apparaît nécessaire de prévoir des amendements visant à déterminer les dispositions applicables aux mères adoptantes.

Le libellé de ce paragraphe «Types apparentés de congé» paraît assez éloigné de son contenu puisque le congé parental visé au paragraphe 10 est distinct du congé de maternité et que le transfert du congé de maternité au père dans certaines circonstances n'est qu'un aménagement du congé de maternité et ne constitue pas un nouveau congé «apparenté». Le congé parental se distingue fondamentalement du congé de maternité. Ouvert aux hommes comme aux femmes, il relève de la conciliation entre la vie familiale et la vie privée, et pas de la protection de la mère et de l'enfant à l'occasion de la grossesse et de la naissance. Ces dispositions paraissent donc hors du champ de l'instrument proposé.

MEDEF. Les congés autres que le congé de maternité n'ont pas leur place dans des instruments consacrés à la protection de la maternité au travail. L'ensemble des congés familiaux (congés d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade) devrait faire l'objet d'un instrument spécifique.

CFDT. Par un vote positif de cette disposition dans une recommandation qui n'a pas de caractère contraignant, la Conférence reconnaîtrait que l'adoption est un fait important et que l'arrivée d'un enfant adopté nécessite, comme pour une naissance, des précautions particulières pour l'équilibre, donc la santé, de celui-ci et de sa mère. Un peu de temps rémunéré est aussi nécessaire dans cet autre cas de maternité.

Ghana. GEA. Au Ghana, les soins prodigués aux enfants sont essentiellement le fait de la mère, le père apportant une aide. Le système du congé parental ne peut être approuvé que si aucune charge financière ne pèse sur l'employeur.

Guatemala. Les deux instruments devraient porter uniquement sur la protection de la maternité sans se référer au congé parental, car le gouvernement du Guatemala, tout comme d'autres, aurait de la peine à les ratifier. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Inde. La question du congé parental ne devrait être examinée qu'une fois que les dispositions régissant la maternité seraient pleinement appliquées. Il n'est pas besoin en Inde de prévoir un congé parental obligatoire, car les pères qui sont employés ont généralement droit à des congés payés en cas de nécessité.

HMS. Il serait opportun d'introduire dans la recommandation une disposition qui ferait bénéficier les parents adoptifs des droits liés à la protection de la maternité. Les droits liés à la grossesse peuvent ne pas être applicables aux parents adoptifs, mais ceux-ci peuvent réclamer un congé d'une nature différente, compte tenu notamment de l'âge de l'enfant adopté. Les pauses dites d'allaitement («nursing breaks» en anglais) devraient s'entendre au-delà de l'allaitement proprement dit («breast-feeding») qui ne concerne que les mères biologiques. Les parents adoptifs aussi sont en droit de réclamer des pauses pour nourrir leur enfant, au même titre que les mères biologiques. Il n'y a pas contradiction entre la protection de la maternité et la nécessité d'octroyer un congé parental à l'expiration du congé de maternité. Compte tenu des soins qu'il convient de prodiguer aux enfants et du souci de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, il est souhaitable d'octroyer un congé parental, ce qui peut aider à changer les idées stéréotypées qui courent au sujet du travail des hommes et des femmes.

Italie. Le gouvernement approuve le fait qu'un père puisse recourir au congé parental en remplacement du congé de la mère employée.

CGIL, CISL et UIL. Il semble désormais opportun de demander aux gouvernements d'exprimer leurs opinions, notamment sur la possibilité d'étendre, aux cas d'adoption, les droits substantiels en matière de congé, de prestations et de sécurité de l'emploi. La protection de la maternité et le congé parental sont deux questions qui appellent une attention différente par rapport au bien-être de l'enfant; ils ne sont pas en contradiction, mais se situent plutôt à un niveau différent sur une échelle graduée, de sorte que cette protection peut être étendue à toutes les travailleuses.

Japon. Les paragraphes 10 et 11 devraient être supprimés. Les mesures décrites relèvent davantage des soins prodigués aux enfants et ne sont pas directement liées à la protection de la maternité. Ces questions devraient être examinées dans le cadre de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165.

JTUC-RENGO. Le syndicat approuve ces types de congé. Les paragraphes 10 et 11 relèvent de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165 qui devraient être révisées sans tarder.

Jordanie. ACI. Les traditions, les coutumes et les règles sociales du pays n'acceptent pas le principe de l'adoption. Accorder un congé de maternité à l'un ou l'autre des parents n'est pas dans la mentalité de la société jordanienne.

Liban. La question du congé parental accordé au père devrait être laissée à la libre appréciation de chacun des Membres. Pour ce qui est de l'adoption, il faudrait tenir compte de l'âge de l'enfant adopté pour déterminer les types de protection à accorder à la mère et à l'enfant. Le congé de maternité n'a pas à être divisé en cas d'adoption. Il convient également de fournir des soins médicaux à l'enfant adopté. La sécurité de l'emploi devrait être garantie de la même manière, qu'il s'agisse d'une naissance ou d'une adoption. Pour ce qui est du congé parental, la convention devrait porter essen-

tiellement sur la protection de la maternité et les autres types de protection connexes en faveur de la mère. Il semble difficile d'accorder les mêmes conditions aux femmes et aux hommes en ce qui concerne les diverses responsabilités liées à la naissance et aux soins à prodiguer à l'enfant.

Malaisie. MEF. Ce paragraphe devrait être supprimé, car il s'emploie à étendre, au père de l'enfant, le champ d'application de la protection de la maternité, et à accorder des prestations parentales qui n'entrent pas dans ce champ d'application.

MTUC. Il faudrait promouvoir le congé parental, car les mères qui travaillent doivent reprendre leur poste après l'accouchement, et il donnerait aux pères et aux mères l'occasion de mieux apprécier l'arrivée d'un nouveau-né et d'être de meilleurs parents. La prolongation du congé parental devrait être accordée en cas de césarienne ou d'accouchement difficile. Le congé parental après l'accouchement permettrait aux parents d'assumer plus longuement leur responsabilité face au bien-être de l'enfant. En cas d'adoption, ou pendant la maladie ou l'hospitalisation de l'enfant, les parents devraient pouvoir prendre un congé d'une durée égale à celle du congé obligatoire. Toute mère qui travaille et qui souhaite prendre des congés payés ou sans solde pour s'occuper de son enfant malade ou pour se consacrer entièrement à son nouveau-né devrait pouvoir le faire sans difficulté et sans risque de perdre son emploi.

Malte. Le congé parental n'est possible que pour les travailleurs du secteur public.

Nouvelle-Zélande. NZEF. Ce n'est pas à la convention, ni à la recommandation de réglementer le congé parental ou l'adoption, car leur champ d'application s'en trouverait grandement élargi. «La protection de la maternité» s'applique aux femmes qui sont enceintes et à celles qui ont accouché. Les femmes peuvent choisir, après la naissance de l'enfant, de reprendre le travail et de confier l'enfant à leur partenaire ou à toute autre personne, mais ce n'est pas l'objectif de la convention de réglementer cette situation. Si elles veulent avoir le plus de chances possible d'être ratifiées, la convention comme la recommandation doivent s'en tenir à la protection des femmes enceintes et de celles qui viennent de donner naissance à un ou plusieurs enfants, que celles-ci décident ou non d'arrêter le travail.

NZCTU. Le droit des parents adoptifs de bénéficier d'un congé de maternité et d'un congé parental doit figurer dans la convention. Le congé parental complète la protection de la maternité, mais ne lui est pas comparable. Le projet de convention en tient compte et adopte une position appropriée aux réalités de la maternité tout en soutenant le congé parental. La convention ne devrait pas comporter de disposition en vertu de laquelle les Membres seraient réputés donner effet au nouvel instrument et qui traiterait des différences entre le congé parental et le congé de maternité. Une telle disposition nécessiterait un mécanisme agréé visant à comparer les droits et à autoriser une sorte de compensation. Actuellement, les femmes ne disposent d'aucun moyen d'échanger librement les charges de la grossesse et de l'accouchement. Le partenaire masculin peut prévoir de prolonger son congé paternel pour permettre à son épouse de reprendre le travail juste après l'accouchement, mais si elle subit des complications elle sera dans l'impossibilité physique de reprendre le travail. Une femme a besoin d'une protection liée à la maternité. L'existence d'un congé parental que l'on peut aisément prolonger ne supprime pas cette nécessité. Tous les avantages que présente une disposition en vertu de laquelle les Membres seraient réputés donner effet au nouvel instrument sont annihilés par le risque de saper une nécessaire protection de la maternité.

Pays-Bas. De toute évidence, le congé de maternité est, par nature, différent du congé d'adoption et du congé parental qui ne comportent pas le facteur de rétablissement physique de la mère. Il n'y a aucune logique à transférer les éléments propres à la protection de la maternité dans le congé d'adoption et le congé parental. La réglementation du congé d'adoption et du congé parental dans la recommandation nécessiterait d'être élaborée à la lumière des caractéristiques de ces deux types de congé. La ratification d'une convention risque d'être plus difficile si l'on y introduit des dispositions sur le congé parental, même si elles figurent dans une partie dont la ratification est facultative.

VNO-NCW. L'objectif des deux instruments est de fournir des prescriptions minimales sur la protection de la maternité. L'introduction d'autres types de congé va à l'encontre de cette démarche. Le congé parental fait d'ailleurs l'objet d'un autre instrument de l'OIT.

Philippines. Étendre le bénéfice des droits aux parents adoptifs risquerait de créer des difficultés, mais il serait juste de consacrer certaines dispositions aux droits des parents adoptifs.

Pologne. La législation nationale ne prévoit pas de congé parental, tel qu'il est énoncé dans le paragraphe 10. Cependant, elle devrait, cette année, être mise en conformité avec la Directive 96/34/CE du Conseil de l'Union européenne concernant l'accord-cadre sur le congé parental²⁵.

Portugal. La recommandation devrait contenir une disposition visant à étendre, aux parents adoptifs, le droit aux prestations et à la protection de l'emploi, et qui s'appliquerait sans discrimination aux hommes comme aux femmes. La protection de l'adoption ne devrait s'appliquer que dans les pays où la législation nationale comporte des dispositions y relatives. Les parents adoptifs, les hommes comme les femmes, ont aussi besoin d'une protection de façon à ne pas subir de discrimination; mais si cette protection figure dans les instruments, certains pays auront de la peine à les ratifier. On pourrait faire figurer certains droits relevant de la protection parentale et de la protection de l'adoption dans la partie II de la convention, dont la ratification serait facultative. La partie I serait réservée à la protection de la santé de la mère biologique et de son enfant. Les instruments actuels font l'objet d'une révision de manière à faciliter la future ratification des nouvelles versions et à étendre au maximum la protection qu'ils offrent. La convention n° 156 établit déjà certains droits pour les pères qui ont des responsabilités familiales et, cela étant, le gouvernement estime que la convention n° 103 ne devrait s'appliquer qu'aux mères.

CIP. Compte tenu de la diversité sociale et culturelle des Membres, cette question devrait relever de la législation nationale.

CAP. Aucun des deux instruments ne devrait faire référence à l'adoption. Ils doivent être aussi universels que possible, et ne pas comporter de sujet prêtant à controverse.

UGT. La recommandation devrait comporter des prescriptions relatives aux autres formes de congé, comme le congé parental, et établir des directives pour réduire la durée du travail. Elle devrait comprendre des dispositions permettant au père de pren-

²⁵ Directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

dre un congé, d'un commun accord avec la mère, pendant la période non obligatoire du congé de maternité, et d'étendre le bénéfice de ce droit aux enfants du conjoint ou de la personne qui vit maritalement avec le travailleur ou la travailleuse. La convention devrait prévoir une disposition qui étendrait les droits en question aux parents adoptifs.

Qatar. Le congé de maternité est lié à la grossesse, à l'accouchement et à leurs suites, et il est propre à la mère. Les prestations en espèces sont aussi conditionnées par la grossesse et l'accouchement et devraient être versées à la mère. Le congé parental proposé au paragraphe 10 ne devrait pas être assorti d'un droit à des prestations en espèces. Si une aide s'impose, c'est à la sécurité sociale ou à l'assistance sociale de la fournir. Il existe des difficultés d'ordre pratique qui empêchent les pères de bénéficier de ce congé. L'introduction dans la recommandation d'une disposition sur l'adoption et sur les droits au congé, aux prestations et à la protection de l'emploi qui en résultent prête à controverse. L'adoption n'entraîne ni grossesse, ni accouchement, ni allaitement. De plus, si les soins prodigués à l'enfant nécessitent un congé, la question est de savoir de quelle durée. Les parents adoptifs sont généralement bien nantis et en mesure de s'occuper de leur enfant.

Fédération de Russie. Le but de la convention est de fournir aux travailleuses une protection en matière de santé et une sécurité d'emploi pendant la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et de protéger les femmes contre toute discrimination. Il est important de protéger les droits des parents adoptifs, mais cette protection n'est pas directement liée à la naissance d'un enfant et ne nécessite pas de mesures spéciales de protection de la santé, ni de congé de convalescence. Il n'est donc pas besoin d'envisager des mesures spéciales de protection de la santé pour les parents adoptifs. Toutefois, le père ou la mère adoptive peut bénéficier d'une période de congé pour s'occuper de l'enfant jusqu'à ce qu'il ait atteint un certain âge. Ce congé doit être rémunéré et assorti des mêmes garanties de sécurité de l'emploi que celles dont bénéficient les mères biologiques.

Slovaquie. Le gouvernement recommande que le texte du paragraphe 10 soit aligné sur la Directive 96/34/CE du Conseil de l'Union européenne concernant le congé parental, et demande que le père ait droit à un congé parental dès la naissance de l'enfant.

Suisse. UPS. Le paragraphe 10 concerne d'autres types de congé (congé parental) qui n'ont plus grand-chose à voir avec la protection de la maternité. Il devrait être supprimé.

République arabe syrienne. Elle ne reconnaît pas l'adoption. La législation nationale qui est basée sur la loi islamique, la charia, ne comporte aucune disposition sur le sujet. Le gouvernement approuve la protection de la maternité lorsqu'une femme reprend son poste ainsi que la protection de la santé de la mère et de l'enfant, mais il désapprouve la politique qui consiste à réclamer un congé parental pour les deux parents, l'égalité des sexes et le partage des responsabilités entre les parents pour l'éducation des enfants, toutes positions qui sont contraires à la législation nationale.

République tchèque. CMK OS. Au sous-paragraphe (1), ajouter «ou les deux parents employés» après «s'il est employé».

Thaïlande. ECONTHAI. Le congé de maternité représente déjà une dépense pour les entreprises. Le congé parental imposerait de nouvelles dépenses. Lorsque les deux

parents travaillent dans la même entreprise, celle-ci est encore moins désireuse d'accorder un congé au père, en dehors de son droit au congé pour affaires personnelles, maladies ou vacances. On devrait appliquer la même règle lorsque les deux parents travaillent dans des entreprises différentes et que le père prend congé pour s'occuper de l'enfant lorsque la mère accouche, décède ou tombe malade.

Tunisie. Les nouveaux instruments devraient se limiter à l'approche fondée sur la protection de la maternité. L'approche fondée sur le congé parental n'est pas conforme à l'objet et à l'intitulé même des nouveaux instruments. Le congé parental visant à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et au partage entre les deux parents des responsabilités relatives aux soins de l'enfant est déjà réglementé dans les paragraphes 22, 23 et 24 de la recommandation n° 165. La plupart des Etats Membres privilégient la protection de la maternité dans leur législation et leur pratique nationales. L'insertion de dispositions réglementant le congé parental est de nature à faire obstacle à la ratification des instruments. La réglementation du congé parental pourrait faire l'objet d'un instrument distinct, à l'instar du congé-éducation payé (objet de la convention n° 140) ou relever de la législation nationale. Il ne faut pas étendre aux parents adoptifs les droits liés à la protection de la maternité. Une telle extension risquerait de faire obstacle à la ratification de la convention en raison des divergences de position entre les Etats Membres sur la question même de l'adoption. Elle entraînerait des charges financières supplémentaires, difficiles à supporter par les organismes de sécurité sociale, surtout dans les pays en développement.

Turquie. TISK. La recommandation et la convention visent à la protection de la maternité. Celle-ci ne doit pas être mélangée avec d'autres types de congé qui sont réglementés dans d'autres conventions de l'OIT. La TISK désapprouve l'idée d'une nouvelle discussion sur le sujet de l'adoption. Les dispositions relatives à la protection des enfants adoptés ou des mères adoptives doivent être laissées à l'écart de la convention.

Venezuela. CODESA. Les droits en question devraient être accordés aux parents adoptifs, en fonction de leurs besoins et de la législation en vigueur. Le congé devrait être consenti aussi bien à la mère qu'au père, surtout pendant la période postnatale (et, si besoin est, pendant la période prénatale). Les hommes doivent assumer leur part de responsabilités et être habilités à participer aux soins donnés à leurs enfants. Ce serait là un moyen de promouvoir le respect de la spécificité de chaque sexe et des droits de procréation des hommes et des femmes, thèmes qui ont fait l'objet de manifestations internationales comme la Conférence internationale sur la population et le développement (Le Caire, 1994) et la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995).

Zimbabwe. Le gouvernement approuve ce paragraphe.

Commentaires du Bureau

La question du congé parental a suscité des avis partagés, les organisations de travailleurs et un grand nombre de gouvernements y étant favorables, tandis que la plupart des organisations d'employeurs et un nombre encore plus grand de gouvernements y sont opposés. Ceux qui y sont favorables font valoir que le congé parental octroyé aux deux parents doit être encouragé comme moyen d'améliorer l'égalité entre hommes et femmes et d'inciter et d'aider les hommes à assumer leur part de responsabilité en ce qui concerne les enfants. Beaucoup reconnaissent explicitement que le congé parental est une question distincte de la protection de la mère en cas de grossesse

et d'accouchement, mais considèrent que c'en est un aspect complémentaire et soulignent qu'aucune autre convention n'énonce ce droit. Un gouvernement affirme que le congé parental n'impose pas plus d'obligations aux employeurs que le congé de maternité et que, si le coût pour la société est légèrement supérieur, il sera compensé par l'avantage qu'il y a à donner aux parents la possibilité de choisir plus librement la façon de s'occuper de leur enfant.

D'un autre côté, beaucoup de réponses, dont certaines appuient le principe du congé parental, préfèrent que les instruments proposés s'en tiennent strictement aux questions de la protection de la maternité et que les droits au congé parental soient traités dans d'autres instruments. Il est souligné que la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, contient aussi des dispositions relatives au congé parental, et certains suggèrent que cela pourrait faire l'objet d'une future convention. D'autres sont opposés à ce que la recommandation traite du congé parental, citant des problèmes de coût, d'application pratique ou de politique nationale.

Un certain nombre de réponses sont favorables à l'application de cette disposition aux parents adoptifs. Les arguments à ce sujet sont résumés et analysés dans le commentaire du Bureau sur l'article 1 de la convention.

Quelques observations portent sur la mention, au sous-paragraph (1), de «la femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé». Une réponse souligne que ces deux termes ne sont pas comparables et une autre suggère de les remplacer par «la femme employée et son conjoint». Une autre encore souhaite étendre le champ d'application aux enfants du conjoint ou de la personne avec laquelle le travailleur ou la travailleuse vit *de facto* en couple. Une autre propose que les deux parents aient droit au congé parental.

Deux observations portent sur le titre «Types apparentés de congé». L'une des deux juge ce titre impropre, car le congé parental est distinct du congé de maternité et le transfert au père du droit au congé, en vertu du paragraphe 11, n'est qu'un aménagement du congé de maternité et ne constitue pas un nouveau type de congé. L'autre propose un nouveau titre: «Congé supplémentaire».

Comme indiqué plus haut, une majorité de réponses sont favorables à ce que les instruments proposés ne traitent que de la protection de la maternité et sont opposées à ce que figure dans la recommandation une disposition sur le congé parental. Si l'on considère que le congé parental relève fondamentalement des responsabilités familiales des travailleurs et des travailleuses et qu'il fait déjà l'objet de la recommandation n° 165 (paragr. 22 (1) en particulier), il semble effectivement inutile d'en traiter dans cette recommandation. Le Bureau a donc supprimé l'ancien paragraphe 10.

11. En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère. En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier d'un congé conformément à la législation et à la pratique nationales.

Observations sur le paragraphe 11

Allemagne. Il semble logique, si un événement aussi tragique que le décès ou une maladie (grave) de la mère survient, d'autoriser le père à bénéficier de la portion de congé de maternité dont la mère n'a pu se prévaloir.

BDA. Il est certes tout à fait logique d'accorder au père un congé en cas de décès de la mère, mais cela n'a aucun lien direct avec les buts et objectifs de la protection de la maternité au travail. Aucune disposition ne devrait être prévue car d'autres conventions et recommandations seraient plus adaptées en l'espèce.

DGB. Le paragraphe 11 devrait être conservé.

Argentine. **UIA.** Ce texte va bien au-delà de l'objectif fondamental qui est d'assurer la protection de la maternité, et il devrait donc être supprimé.

Belgique. **CNT.** Ce type de congé ne devrait figurer que dans la recommandation.

Canada. Il est suggéré d'utiliser un libellé plus souple pour permettre au père de prendre un congé parental au lieu d'évoquer un congé de maternité postnatal pour la mère.

République de Corée. **KEF.** Ce type de protection devrait être couvert par d'autres conventions de l'OIT. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Egypte. **FEI.** Un tel congé serait contraire à la pratique, aux coutumes et aux traditions nationales en vertu desquelles la responsabilité des soins des enfants incombe aux femmes. En application de la législation nationale, un congé est accordé dans un souci de protection de la santé de la mère après l'accouchement.

Equateur. D'accord.

Espagne. Il est difficile d'accepter le libellé proposé étant donné que l'objectif de cette disposition concerne exclusivement les soins à donner à l'enfant; ce texte entraînerait un doublement de l'allocation et du congé initial au-delà de ce qui peut être considéré comme raisonnable, ce qui serait une approche excessivement protectionniste susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables sur l'emploi des femmes. Ce paragraphe fait double emploi avec la convention n° 156 et la recommandation n° 165, qui devraient être les instruments couvrant ce sujet.

UGT. Renvoie à sa remarque sur le préambule et à ses observations sur l'article 1.

Etats-Unis. **USCIB.** Cette disposition qui présuppose que la situation et les besoins du père sont les mêmes que ceux qui auraient pu être ceux de la mère est injustifiée et devrait être supprimée.

France. Le transfert des droits au congé au père en cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère soulève un problème d'accumulation de congés (pour le père et la mère d'un même enfant) et cette difficulté n'a pas encore été résolue.

Ghana. **GEA.** Le père ne devrait pouvoir avoir droit à un congé parental que sur présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant ou la mère est malade et déterminant la longueur du congé nécessaire.

Guatemala. Ce paragraphe devrait être supprimé.

Inde. D'accord.

HMS. Un tel congé ne devrait pas être réservé automatiquement au père, un gardien devrait aussi pouvoir en bénéficier.

Japon. Ce paragraphe devrait être supprimé. Voir commentaires sur le paragraphe 10.

JTUC-RENGO. Est favorable à ce type de congé. Voir commentaires sur le paragraphe 10.

Malaisie. Cette proposition n'est pas réaliste. Le père ayant un travail devrait utiliser ses droits à congé annuel.

MEF. Ce paragraphe devrait être supprimé car il élargit la portée de la protection de la maternité au père de l'enfant et conférerait des droits parentaux qui sont en dehors du champ de la protection de la maternité.

MTUC. Voir commentaires sur le paragraphe 10.

Malte. Aucune disposition juridique n'existe à cet égard.

Maroc. UMT. Le libellé suivant est proposé: «En cas de maladie, d'hospitalisation ou de décès de la mère avant expiration du congé postnatal et lorsque la mère n'est pas en mesure de s'occuper de l'enfant, le père de l'enfant, s'il travaille, devrait avoir le droit de prendre un congé d'une durée égale à la portion non utilisée du congé de maternité postnatal.»

Pays-Bas. Dans la première phrase du paragraphe 11, il n'est pas correct qu'un élément de protection de la maternité soit transféré à un autre type de congé.

Pologne. La législation nationale ne prévoit pas que le père d'un enfant puisse bénéficier d'un congé de maternité en cas de décès de la mère.

Portugal. CIP. Etant donné la diversité sociale et culturelle entre les Membres, cette question devrait relever de la législation nationale.

UGT. Ce paragraphe devrait figurer dans la convention.

Qatar. La phrase commençant par «en cas de maladie ou d'hospitalisation» est la seule phrase acceptable et devrait être remplacée dans les paragraphes 10 et 11.

Suisse. UPS. Le paragraphe 11 devrait être supprimé.

Zimbabwe. Approuve ce paragraphe.

Commentaires du Bureau

Le paragraphe 11 a suscité relativement peu de commentaires. La plupart des organisations d'employeurs qui ont répondu, ainsi qu'un certain nombre de gouvernements, sont opposés à cette disposition et proposent de la supprimer. Ils considèrent qu'elle dépasse le domaine de la protection de la maternité car elle confère des droits au père et ne devrait donc pas figurer dans une recommandation sur la protection de la maternité. Une organisation d'employeurs considère également que l'on ne devrait pas partir du principe que les besoins et la situation du père seront toujours les mêmes que ce qu'aurait été ceux de la mère. Les organisations de travailleurs et certains gouvernements appuient cette disposition et certains d'entre eux souhaitent la voir renforcée. Une organisation de travailleurs propose que le père soit autorisé à bénéficier d'un congé égal à la portion non utilisée du congé de maternité postnatal en cas de décès, de maladie ou d'hospitalisation de la mère, alors qu'une autre souhaite que cette disposition soit transférée dans la convention. Les avis favorables au maintien de ce paragraphe étant relativement équilibrés, le Bureau l'a conservé.

Ce paragraphe vise deux situations distinctes: le décès de la mère avant expiration du congé de maternité postnatal, et la maladie ou l'hospitalisation de la mère après l'accouchement. Le Bureau note que, d'après les informations dont il dispose à l'heure actuelle, des dispositions particulières existent dans très peu de pays pour couvrir de tels cas. Le congé parental, tel qu'il est prévu dans la recommandation (n° 165) sur les

travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, pourrait s'appliquer dans les deux situations. La première, qui semble dépasser le domaine de la protection de la maternité, a suscité peu de commentaires. Un gouvernement juge que la disposition entraînait à tort le transfert d'un élément de protection de la maternité vers un autre type de congé. Un autre gouvernement suggère d'employer un libellé plus souple permettant au père de prendre un congé parental au lieu de préciser qu'il s'agit d'un congé de maternité postnatal. Dans ce contexte, il convient de noter que le paragraphe 11 ne confère pas au père un droit à un congé de maternité mais à un congé dont la qualification n'est pas précisée, mais dont la durée est calculée par référence au congé de maternité auquel la mère aurait eu droit. En ce qui concerne le deuxième cas de figure, un gouvernement fait observer que le transfert du droit à congé au père en cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère pose un problème, qui n'a pas encore été résolu, du fait du chevauchement des droits, étant donné que le père et la mère auraient un congé simultané. Un autre gouvernement considère pour sa part que cette disposition est la seule partie acceptable des paragraphes 10 et 11 proposés.

L'une des réponses signale que, dans les deux cas de figure envisagés, ce n'est pas nécessairement le père qui aurait la responsabilité de dispenser les soins nécessaires à l'enfant. Elle propose donc de prévoir également un droit à congé pour un gardien. Étant donné que la disposition concernant le congé parental a été supprimée du texte, si la disposition était élargie de manière à conférer des droits à une autre personne ayant la responsabilité de s'occuper de l'enfant, cela pourrait dépasser l'objectif visé par l'instrument qui est la protection de la maternité.