



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

(Article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail)

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

**Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession),
1958**

**Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales,
1981**

Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation.

Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une convention:

[...]

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

[...]

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un État fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'État fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des États fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des États constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

[...]

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des États constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses États constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

Rapport

à présenter le 28 février 2022 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de _____, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le formulaire ci-après.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2022.

Cadre et portée des questions

À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a demandé au Bureau d'élaborer, pour examen à sa 338^e session (mars 2020), aux fins de l'Étude d'ensemble que doit préparer la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) en 2021 en vue de son examen par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022, le formulaire de rapport au titre de l'article 19 sur six instruments: la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ainsi que la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. En mai 2020, le Conseil d'administration a décidé de reporter d'une année les rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. En conséquence, l'Étude d'ensemble sera préparée par la commission d'experts en 2022 et examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2023.

Au cours de ses discussions, le Conseil d'administration a souligné que l'Étude d'ensemble alimenterait la réflexion sur la meilleure manière de parvenir à l'égalité des genres au travail, conformément à l'engagement que l'OIT a pris à cet égard dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

L'Étude d'ensemble dressera un aperçu complet de la législation et des politiques nationales concernant les six instruments dans les États Membres de l'OIT (partie I). En outre, elle expliquera en quoi les droits spécifiques relatifs au travail et à l'emploi énoncés dans ces instruments sont des préalables nécessaires à la réalisation de l'égalité des genres (partie II). Elle mettra de surcroît l'accent sur l'importance que revêtent la sensibilisation aux principes consacrés par les six instruments et la mise en place de mécanismes de contrôle de l'application et de suivi efficaces pour garantir la mise en œuvre effective de ces principes (partie III). Elle contribuera aussi à une meilleure compréhension des dispositions des instruments concernés, tant en droit que dans la pratique, ainsi que des difficultés et des possibilités liées à leur application, et encouragera les États Membres à partager des données d'expérience et des bonnes pratiques.

Le présent formulaire a été préparé à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de son suivi. Il a été tenu compte du fait que «[c]e suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d'action prévus par la Constitution de l'OIT pour que celle-ci remplisse son mandat. Certaines des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d'application des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, sans augmenter les obligations des États Membres en matière de rapports». En regroupant et en examinant des instruments relatifs à un objectif stratégique spécifique, les études d'ensemble peuvent à la fois donner un aperçu de la législation et de la pratique dans les États Membres de l'OIT concernant certains instruments et alimenter les discussions récurrentes grâce à des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques liées à un objectif stratégique donné.

Enfin, l'Étude d'ensemble permettra aux États Membres de l'OIT d'évaluer comment, en concourant à la réalisation de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment les ODD 1 («pas de pauvreté»), 3 («bonne santé et bien-être»), 5 («égalité entre les sexes») et 8 («travail décent et croissance économique»), ces normes participent de l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). Elle sera aussi utile pour la préparation de la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail que la Conférence tiendra en 2024 et, suivant le moment auquel le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes choisira d'examiner les instruments concernant la protection de la maternité, elle pourra soit éclairer les travaux du groupe, soit y donner suite.

Les questions ci-après se rapportent à des sujets traités dans les conventions n^{os} 111, 156 et 183 et dans les recommandations n^{os} 111, 165 et 191.

Afin de répondre à la demande du Conseil d'administration, exprimée à sa session de novembre 2019, tendant à ce que le questionnaire soit précis, bref et bien ciblé, le nombre de questions est limité à 32. En conséquence, les questions ne sont pas présentées instrument par instrument (ou article par article), mais en fonction des thématiques communes traitées par les différents instruments, les instruments pertinents et les dispositions correspondantes étant systématiquement identifiés. De plus, étant donné que l'égalité des genres et la protection de la maternité sont des composantes essentielles des politiques porteuses de changement préconisées par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et qu'elles contribuent à la réalisation de plusieurs ODD, en particulier les ODD 5 («égalité entre les sexes») et 8 («travail décent et croissance économique»), une question sur les ODD et l'initiative «Beijing +25»¹ a été ajoutée.

Le cas échéant, donner une référence précise (lien Internet) ou fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements, conventions collectives, règlements d'entreprise, sentences arbitrales, décisions judiciaires et politiques applicables ainsi qu'une version électronique des textes correspondants.

¹ L'année 2020 a marqué le 25^e anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), franchissant ainsi une étape importante, dix ans avant la réalisation des ODD prévus pour 2030.

Formulaire de rapport sur l'égalité des genres et la non-discrimination, les responsabilités familiales et la protection de la maternité (article 19)

Notes

1. Les gouvernements des pays ayant ratifié une ou plusieurs des conventions et étant tenus de présenter un rapport en application de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des conventions non ratifiées, le cas échéant, et des recommandations. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies dans les rapports soumis au titre de l'article 22 au sujet des conventions ratifiées. *Les questions figurant sous les intitulés «Action normative» et «Besoins éventuels en matière d'assistance technique» s'adressent à tous les États Membres.*

2. À moins que les instruments visés par le présent formulaire n'en donnent une définition différente, les termes «législation nationale» ou «dispositions» devraient s'entendre comme désignant les lois, dispositions réglementaires, politiques, conventions collectives, décisions judiciaires ou sentences arbitrales.

3. Les termes «travailleurs ayant des responsabilités familiales» ne devraient pas s'entendre comme désignant les seules femmes.

4. Si la législation nationale ou d'autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent formulaire, fournir des informations sur les pratiques en usage et les pratiques émergentes.

Partie I. Cadre juridique et institutionnel relatif à l'égalité des genres et à la non-discrimination

Cadre national en matière de non-discrimination et la protection de la maternité	
Convention n° 111 et recommandation n° 111	
1. Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, visant à prévenir et à interdire la discrimination ¹ dans l'emploi et la profession, en précisant: <ul style="list-style-type: none">• si ces dispositions et politiques comportent une définition de la discrimination, tout en indiquant les motifs couverts [C.111, art. 1 (1) a) et b); R.111, paragr. 1];• si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs suivants: la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale [C.111, art.1 (1) a); R.111, paragr. 1];• dans l'affirmative, de quelle manière ces dispositions et politiques abordent la prévention et l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel [C.111, art. 1 (1) a), art. 2 et art. 3; R.111, paragr. 1 et 2 a) et b)];• si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur d'autres motifs [C.111, art. 1 (1) b)];• si la législation aborde la question de la discrimination fondée sur plus d'un des motifs susmentionnés (par exemple, situations où des travailleurs sont	C.111, art. 1 à 3 et 5. R.111, parties I et II. C.156, art. 1 à 4, 9 et 11. R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8, 15 à 17 et partie VI. C.183, art. 1, 2 et 9. R.191, paragr. 5.

¹ Aux fins du présent questionnaire, le terme «discrimination» désigne à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte.

soumis à la discrimination en raison de leur sexe et aussi en raison de leur ascendance nationale ou de la couleur de leur peau) [C.111, art. 1 (1) a), art. 2 et art. 3; R.111, paragr. 1];

- si ces dispositions et politiques s'appliquent au secteur public et au secteur privé et à l'ensemble des travailleurs [C.111, art. 2];
- si et, dans l'affirmative, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à l'élaboration, à l'évaluation et à la révision des politiques susmentionnées, et le rôle que jouent les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives dans la mise en œuvre de ces politiques [C.111, art. 3 a)].

Convention n° 156 et recommandation n° 165

Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, visant à prévenir et à interdire la discrimination dans l'emploi et la profession, en précisant:

- si ces dispositions et politiques englobent la discrimination fondée sur les motifs suivants: l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales [C.156, art. 2 et 3; R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8 et 15 et 16];
- si ces dispositions et politiques s'appliquent au secteur public et au secteur privé et à l'ensemble des travailleurs [C.156, art. 2];
- la définition qui est donnée dans votre pays aux termes «enfant à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» dans le cadre des mesures visant à faire en sorte que les conditions d'emploi soient telles qu'elles permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales [C.156, art. 1 (3)];
- si ces dispositions comportent des mesures de sécurité sociale, d'allégement fiscal et d'autres mesures appropriées tenant compte de la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales (allocations familiales, bonification des droits à pension acquis durant les périodes de congé, prise en considération des responsabilités familiales pour définir les besoins en matière de prestations de chômage, etc.) [C.156, art. 4 b); R165, partie VI];
- si et, dans l'affirmative, comment les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à l'élaboration, à l'évaluation et à la révision des politiques susmentionnées, et le rôle que jouent les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives dans la mise en œuvre de ces politiques [C.156, art. 11; R.165, paragr. 5].

	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Indiquer toutes dispositions de la législation et de la pratique nationales, y compris les politiques, portant sur la protection de la maternité, en précisant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la définition qui est donnée dans votre pays aux termes «enfant» et «femme» dans le contexte de la mise en œuvre des mesures de protection de la maternité [C.183, art. 1]; • quelles sont les catégories de femmes auxquelles s'appliquent les mesures de protection de la maternité, si de quelconques dispositions ou mesures ont été prises ou sont envisagées pour protéger les femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant ² [C.183, art. 2 (1)] • si certaines catégories de travailleuses sont exclues du bénéfice de ces mesures et quelles sont les raisons de leur exclusion, et si les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ont été consultées à cet égard [C.183, art. 2 (2) et (3)]; • si ces dispositions et politiques couvrent la discrimination fondée sur la maternité [C.183, art. 9 (1); R.191, paragr. 5]. 	
2.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer quelles dispositions législatives ou réglementaires restreignent le type de travail que certaines personnes peuvent exercer, les excluent de certaines professions ou limitent d'une autre manière leur accès à l'emploi ou leur maintien dans celui-ci ³ [C.111, art. 1 et 5].</p>	C.111, art. 1 et 5.
3.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer si des mesures spéciales visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement ont été adoptées en faveur de certains groupes défavorisés (femmes et/ou travailleurs ayant des responsabilités familiales par exemple) [C.111, art. 5 (2)].</p>	C.111, art. 5 (2)

² Voir le paragraphe 1 de l'article 2 de la convention n° 183. «Les femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant» peuvent englober celles qui travaillent sans contrat de travail écrit, celles qui sont en situation de salariat déguisé, les travailleuses à domicile, les travailleuses occasionnelles et les travailleuses temporaires, ainsi que celles qui travaillent dans l'économie informelle.

³ Telles que, par exemple, l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable du conjoint pour travailler, l'interdiction d'exercer certains emplois.

Partie II. Réaliser l'égalité des genres par la promotion de l'emploi et des droits au travail

Droit à un accès égal à l'emploi et à la profession	
<p style="background-color: #1a2b4d; color: white; padding: 2px;">Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>4. Égalité d'accès à la formation Décrire toutes mesures législatives ou autres visant à promouvoir l'accès des filles et des femmes à l'éducation, à la formation et à l'orientation professionnelles, et fournir des informations sur les programmes et politiques en cours visant à améliorer l'accès des femmes et des hommes à un plus large éventail d'emplois (par exemple, formation des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins) [C.111, art. 1, 3 b) et 3 e); R.111, paragr. 1, 2 b) i) et ii) et 3].</p> <p style="background-color: #e6f2ff; height: 15px; margin-top: 10px;"></p> <p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale et l'ascendance nationale ne puissent pas constituer un motif pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.111, art. 1; R.111, paragr. 1 et 2 b) i) et ii)]; • refuser une promotion et le versement des prestations en rapport avec l'emploi [C.111, art. 1; R.111, paragr. 2 b) iii) à vi)]; • mettre fin à la relation de travail [C.111, art. 1]. <p>(Par exemple mesures visant à interdire les questions d'ordre personnel durant les entretiens d'embauche et en cours d'emploi, mesures concernant la non-divulgaration des données relatives à la rémunération précédente, etc.)</p> <p style="background-color: #e6f2ff; height: 15px; margin-top: 10px;"></p>	<p>C.111, art. 1, 3 b), 3 e) et 5. R.111, paragr. 1, 2 et 3</p>
<p style="background-color: #1a2b4d; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>5. Assurer l'accès à la formation Fournir tous renseignements sur les services offerts aux travailleurs ayant des responsabilités familiales en rapport avec leur droit à la formation professionnelle (services d'orientation, d'information et de placement et arrangements en matière de congé-éducation payé), en précisant si ces services sont gratuits pour les intéressés [C.156, art. 4 et 7; R.165, paragr. 9 a) et 12 à 15].</p> <p style="background-color: #e6f2ff; height: 15px; margin-top: 10px;"></p> <p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales ne puissent pas constituer un motif pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8]; • refuser une promotion et le versement des prestations en rapport avec l'emploi [C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8 et 15]; • mettre fin à la relation de travail [C.156, art. 8; R.165, paragr. 16]. <p style="background-color: #e6f2ff; height: 15px; margin-top: 10px;"></p>	<p>C.156, art. 3, 4, 7 et 8 R.165, paragr. 6 à 8, 9 a) et 12 à 16.</p>
<p style="background-color: #1a2b4d; color: white; padding: 2px;">Convention n° 183 et recommandation n° 191</p>	

6.	<p>Assurer l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et licenciement</p> <p>Décrire les mesures législatives et autres visant à faire en sorte que la maternité ne puisse pas constituer un motif direct ou indirect pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • refuser un emploi [C.183, art. 9]; • refuser une promotion et le versement de prestations en rapport avec l'emploi [C.183, art. 9]; • mettre fin à la relation de travail [C.183, art. 8 (1)]. <p>(Par exemple, toutes mesures visant à interdire que les femmes puissent se voir imposer des tests de grossesse obligatoires, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.)</p>	C.183, art. 8 (1) et 9.
----	---	-------------------------

Congé		
7.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Congés visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales</p> <p>Indiquer si les travailleurs ont droit à d'autres congés visant à leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales, par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé parental [C.156, art. 4; R.165, paragr. 22]; • un congé de paternité; • un congé en cas de maladie d'un membre de la famille [R.165, paragr. 23]. <p>Indiquer, pour chaque type de congés: la durée et les conditions d'octroi du congé, la base sur laquelle il est accordé et les autres modalités y afférentes (utilisation, répartition entre les parents, etc.) [R.165, paragr. 22 et 23].</p>	C.156, art. 4. R.165, paragr. 22 et 23.
8.	<p style="background-color: #1a237e; color: white; padding: 2px;">Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Congés liés à la maternité</p> <p>Indiquer si les travailleuses ont droit aux congés suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un congé visant à leur permettre de se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec la grossesse [R.191, paragr. 6 (6)]; • un congé en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement [C.183, art. 5]; et un congé de maternité [C.183, art. 4; R.191, paragr. 1]. <p>Préciser quelle est la durée du congé de maternité avant et après l'accouchement et si le congé après l'accouchement comprend une période de congé obligatoire de six semaines (si cette période est inférieure à six semaines, indiquer s'il en a été convenu ainsi à l'échelon national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs) [C.183, art. 4 (4)].</p> <p>Indiquer si l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité est examinée périodiquement en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs [C.183, art. 11].</p>	C.183, art. 4, 5 et 11. R.191, paragr. 1, 6 (6) et 10.

Types de congés apparentés

Indiquer si les travailleurs ont droit aux congés suivants:

- un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère, accordé au père de l'enfant, s'il est employé, en cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal [R.191, paragr. 10 (1)];
- un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, accordé au père de l'enfant, s'il est employé, en cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant [R.191, paragr. 10 (2)];
- un congé visant à permettre aux parents adoptifs de s'occuper de leur enfant [R.191, paragr. 10 (5)];
- un congé parental [R.191, paragr. 10 (3) et (4)].

Indiquer, pour chaque type de congés: la durée et les conditions d'octroi du congé, la base sur laquelle il est accordé et les autres modalités y afférentes (utilisation, répartition entre les parents, etc.) [R.191, paragr. 10 (4) et (5)].

Décrire les mesures prises pour préserver les droits en matière d'emploi et de sécurité sociale des travailleurs qui prennent un congé, ainsi que les mesures visant à encourager les travailleurs, hommes et femmes, à prendre un congé.

Prestations

Convention n° 156 et recommandation n° 165

9. ***Prestations en espèces pendant un congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales***

Indiquer si une indemnité financière, une prestation en espèces ou un autre type de complément de revenu est versé aux travailleurs pendant un des congés visés à la question 7. Préciser les catégories de travailleurs concernés, les conditions d'octroi et les modalités de financement des différentes prestations [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 27 et 28].

C.156, art. 4 b).
R.165, paragr. 27 et 28.

10.

Prestations en espèces pendant un congé

Indiquer si une prestation en espèces ou un autre type de complément de revenu est versé aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales pendant un des congés visés à la question 8, moyennant l'un des dispositifs suivants ou en combinant plusieurs:

- assurance sociale obligatoire;
- subventions publiques;
- dispositif mis en place par l'employeur;
- fonds de l'assistance sociale;
- allègement fiscal et autres mesures fiscales;
- autres moyens tels que déterminés par la législation ou la pratique nationales.

Préciser, pour chacun des dispositifs utilisés, les conditions d'octroi, les catégories de travailleurs auxquels ces conditions s'appliquent, y compris ceux qui sont employés dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, la part de cotisation, les charges sociales ou les paiements versés par ceux qui financent les prestations (par exemple, travailleurs, employeurs, État), ainsi que les méthodes utilisées pour déterminer le montant ou le niveau des prestations en espèces et les taux applicables [C.183, art. 6 (1) à (6), 6 (8) et 7].

Indiquer si les cotisations dues dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire ou les charges sociales prélevées en vue de financer les prestations de maternité sont payées conjointement par l'employeur et le salarié ou par le seul employeur; et en fonction du nombre total de salariés, hommes et femmes, sans distinction de sexe [R.191, paragr. 4].

Prestations médicales de maternité

Indiquer si des soins médicaux sont assurés aux femmes et à leur enfant pendant la maternité, et préciser:

- si ces soins comprennent les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement et les soins postnatals ainsi que l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;
- par quels moyens ces soins médicaux sont financés;
- si les femmes doivent contribuer aux coûts afférents à ces soins et, le cas échéant, les règles applicables au partage des coûts [C.183, art. 6 (7); R.191, paragr. 3 et 4].

C.183, art. 6 et 7.
R.191, paragr. 2 à 4.

Retour de congé

<p>11.</p>	<p style="background-color: #000080; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Retour au travail à l'issue d'un autre type de congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales</p> <p>Indiquer si des mesures ont été adoptées en vue de veiller à ce que les travailleurs qui prennent un congé parental puissent le faire sans perdre leur emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés. Préciser si ces mesures s'appliquent aussi aux types de congés visés à la question 7 [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 22 (1)].</p> <p style="background-color: #e0e0ff; height: 20px; margin-top: 10px;"></p> <p>Décrire les mesures prises pour préserver les droits à la sécurité sociale des travailleurs qui prennent ce type de congés, telles que la bonification des droits à pension acquis pendant le congé [C.156, art. 4 b); R.165, paragr. 28].</p> <p style="background-color: #e0e0ff; height: 20px; margin-top: 10px;"></p>	<p>C.156, art. 4 b). R.165, paragr. 22 (1) et 28.</p>
<p>12.</p>	<p style="background-color: #000080; color: white; padding: 2px;">Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Retour au travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption</p> <p>Indiquer si des mesures d'ordre juridique ou procédural ont été adoptées en vue de veiller à garantir le droit des femmes et des parents adoptifs, selon le cas, à reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption [C.183, art. 8 (2); R.191, paragr. 5 et 10 (5)].</p> <p style="background-color: #e0e0ff; height: 20px; margin-top: 10px;"></p>	<p>C.183, art. 8 (2) R.191, paragr. 5 et 10 (5)</p>

Autres mesures en vue de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales

<p>13.</p>	<p style="background-color: #000080; color: white; padding: 2px;">Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Autres modalités de travail permettant de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales</p> <p>Indiquer les mesures prises pour garantir que les conditions d'emploi sont telles qu'elles permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales [C.156, art.4; R.165, paragr. 17].</p> <p style="background-color: #e0e0ff; height: 20px; margin-top: 10px;"></p> <p>À cet égard, préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de réduire la durée journalière du travail et les heures supplémentaires, de prévoir plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés, et de prendre en considération les responsabilités familiales dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation du travail de nuit, ainsi que lors du transfert de travailleurs d'une localité à une autre [R.165, paragr. 18 à 20]; • si ces dispositions s'appliquent à tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales (les pères, les parents adoptifs, etc.) [C.156, art. 1]; • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de garantir que les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires sont, autant qu'il est possible, équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et des travailleurs permanents respectivement (et que, dans les cas appropriés, leurs droits sont 	<p>C.156, art.1, 4 et 9. R.165, paragr. 3 et 17 à 21.</p>
------------	---	---

	<p>calculés sur une base proportionnelle) [R.165, paragr. 21 (1) et (2)];</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans quelle mesure des dispositions ont été prises en vue de donner la possibilité aux travailleurs à temps partiel d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel [R.165, paragr. 21 (3)]; • si ces dispositions sont prévues par la législation nationale, les conventions collectives, les règlements d'entreprise ou tout autre instrument [C.156, art. 9; R.165, paragr. 3]. 	
<p>14.</p>	<p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p>Services (services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, services d'aide et de soins à domicile)</p> <p>Donner des informations détaillées sur les mesures prises en vue de tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la planification de l'action communautaire, locale ou régionale [C.156, art. 5]. En particulier, donner toutes informations sur les mesures prises en vue de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mettre en place des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille ainsi que des services d'aide et de soins à domicile (donner des précisions sur: le nombre de structures de prestations de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille dans le pays, y compris pour la prise en charge de long terme, notamment des personnes en situation de handicap et leurs familles; leur répartition géographique; leur mode d'organisation et leur dotation en personnel; les coûts et les méthodes de paiement, etc.) [R.165, paragr. 25, 26 et 33]; • promouvoir la fourniture de services à la collectivité, tels que les transports publics, la fourniture d'eau et d'énergie au domicile des travailleurs ou à proximité immédiate et la construction de logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères [R.165, paragr. 34]. 	<p>C.156, art. 5. R.165, paragr. 25, 26 et 33 à 34.</p>
<p>15.</p>	<p>Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Protection de la santé</p> <p>Indiquer toutes mesures prises en droit et dans la pratique pour garantir que les femmes enceintes ou qui allaitent ne sont pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant [C.183, art. 3; R.191, paragr. 6 (1)], et préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • si les femmes enceintes ou les mères qui allaitent disposent d'une alternative n'entraînant pas de perte de salaire lorsque le travail qu'elles accomplissent pose un risque significatif pour leur santé ou celle de leur enfant [R.191, paragr. 6 (2) à (4)]; • si les femmes conservent le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent dès que leur retour ne comporte plus de risque pour leur santé [R.191, paragr. 6 (5)]. 	<p>C.183, art. 3. R.191, paragr. 6.</p>

16.

Modalités de travail**Mesures visant à faciliter l'allaitement**

Indiquer:

- si la législation nationale prévoit que les femmes ont droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter leur enfant [C.183, art. 10 (1)]⁴;
- tous aménagements quotidiens du temps de travail prescrits à cette fin (y compris la période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail) et si le nombre et la durée des pauses d'allaitement peuvent être adaptés aux besoins particuliers [C.183, art. 10 (2); R.191, paragr. 7 et 8];
- si ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail sont comptées comme du temps de travail et rémunérées en conséquence [C.183, art. 10 (2)];
- si des dispositions sont prises en vertu de la législation ou de la pratique nationales en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité [R. 191, paragr. 9].

C.183, art. 10.
R.191, paragr. 7 à 10.

⁴ Il convient de noter à titre d'information que, lorsqu'ils assurent l'accès au système de protection défini par la convention, certains pays donnent parfois aux parents adoptifs le droit à des pauses pour allaiter ou nourrir leur enfant. En outre, et afin de garantir et de promouvoir l'égalité de genre entre les parents, les pères biologiques ont parfois aussi droit à de telles pauses. Les Membres souhaiteront peut-être donner de plus amples informations à cet égard.

Partie III. Promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et la profession

Sensibilisation à l'égalité des genres

17.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p><i>Promouvoir la compréhension et l'acceptation de l'égalité des genres et de la non-discrimination</i></p> <p>Décrire les mesures prises en vue de promouvoir une information et une éducation propres à susciter dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité des genres et des problèmes que rencontrent les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et donner notamment des informations sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les mesures prises pour faire accepter et respecter le principe d'égalité de chances et de traitement des travailleurs et des travailleuses [C.111, art. 3 b)]. <p>Indiquer quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de la compréhension, l'acceptation et la concrétisation du principe de l'égalité des genres [C.111, art. 3 a)].</p>	<p>C.111, art. 3 a) et b). R.111, paragr. 2 à 5. C.156, art. 6 et 11. R.165, paragr. 5, 10, 11 et 24.</p>
	<p>Convention n° 156 et recommandation n° 165</p> <p><i>Promouvoir la compréhension et l'acceptation de l'égalité des genres et de la non-discrimination</i></p> <p>Décrire les mesures prises en vue de promouvoir une information et une éducation propres à susciter dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité des genres et des problèmes que rencontrent les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et donner notamment des informations sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les mesures prises pour lutter contre les stéréotypes conduisant à exclure les filles et les femmes de certains programmes ou possibilités en matière d'éducation [C.156, art. 6; R.165, paragr. 10]; • les travaux de recherche entrepris en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces [R.165, paragr. 11 a) et 24 a)]; • les activités éducatives visant à encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [R.165, paragr. 11 b)]. <p>Indiquer quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la promotion de la compréhension, l'acceptation et la concrétisation du principe de l'égalité des genres [C.156, art. 11; R.165, paragr. 5].</p>	

Mise en œuvre, suivi et contrôle de l'application

18.	<p>Convention n° 111 et recommandation n° 111</p> <p>Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination (en particulier la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion,</p>	<p>R.111, paragr. 9 et 10. C.156, art. 9 à 11. C.183, art. 8, 9 et 12.</p>
-----	---	--

l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou sur tous autres motifs tels qu'énoncés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention n° 111) et à promouvoir l'égalité des genres [R.111, paragr. 10].

En particulier, donner des informations sur les activités pertinentes des institutions suivantes:

- inspection du travail (formations à l'égalité des genres, équipes spéciales d'inspection du travail consacrées à l'égalité des genres, etc.);
- organes compétents sur les questions d'égalité ou autres organes spécialisés (indiquer quel est leur mandat et leur fonctionnement et si les travailleurs ont la possibilité de les saisir);
- tribunaux (dispositions procédurales spéciales, notamment procédures constitutionnelles spéciales, renversement de la charge de la preuve, mention expresse des normes internationales du travail visées par le présent questionnaire dans les décisions judiciaires, etc.);
- autres organes compétents en matière de prévention et de règlement des différends (par exemple, médiateur).

Indiquer de quelle manière la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux organes compétents sur les questions d'égalité ou aux autres organes spécialisés est garantie dans la pratique [R.111, paragr. 9].

Convention n° 156 et recommandation n° 165

Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination (en particulier la discrimination fondée sur la situation matrimoniale, la situation familiale et les responsabilités familiales) et à promouvoir l'égalité des genres [C.156, art. 9 et 10].

En particulier, donner des informations sur les activités pertinentes des institutions suivantes:

- inspection du travail (formations à l'égalité des genres, équipes spéciales d'inspection du travail consacrées à l'égalité des genres, etc.);
- organes compétents sur les questions d'égalité ou autres organes spécialisés (indiquer quel est leur mandat et leur fonctionnement et si les travailleurs ont la possibilité de les saisir);
- tribunaux (dispositions procédurales spéciales, notamment procédures constitutionnelles spéciales, renversement de la charge de la preuve, mention expresse des normes internationales du travail visées par le présent questionnaire dans les décisions judiciaires, etc.);
- autres organes compétents en matière de prévention et de règlement des différends (par exemple, médiateur).

Indiquer de quelle manière la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux organes compétents sur les questions d'égalité ou aux autres organes spécialisés est garantie dans la pratique [C.156, art. 11].

Convention n° 183

Indiquer comment est assurée et contrôlée dans la pratique l'application effective de la législation et des politiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur la maternité [C.183, art. 9 et 12].

Indiquer quelles sont les mesures juridiques et procédurales permettant d'assurer une protection contre les licenciements illégaux liés à la maternité, en précisant quels moyens de recours et de réparation sont offerts en cas de licenciement abusif. Indiquer si la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la maternité incombe à l'employeur [C.183, art. 8 et 12].

Collecte d'informations

Convention n° 111 et recommandation n° 111

19. Indiquer si votre pays recueille les informations, y compris statistiques, suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):

- informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.111, art 1 à 3; R.111, paragr. 1].

C.111, art. 1 à 3
R.111, paragr. 1
C.156, art. 3 et 5
R.165, paragr. 6 à 8,
11, 17, 18, 21 à 23 et 24
à 26
C.183, art. 2, 3-4, 6 et
8-9
R.191, paragr. 1, 5 et
10

Convention n° 156 et recommandation n° 165

Indiquer si votre pays recueille les informations suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):

- informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la situation matrimoniale, la situation familiale et les responsabilités familiales), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.156, art 3; R.165, paragr. 6 à 8];
- informations sur le nombre de femmes et d'hommes en activité, ventilées par situation parentale, nombre et âge des enfants et composition du ménage, y compris des informations sur les conditions de travail des intéressés (profession, secteur d'activité, type de contrat, secteur public ou privé, nombre d'heures de travail, rémunération, etc.) [R.165, paragr. 17 et 18];
- informations, ventilées par sexe, sur le nombre de travailleurs qui ont droit à un congé pour raisons familiales ou à un congé d'aidant, et sur le nombre de travailleurs bénéficiant d'un tel congé [R.165, paragr. 22 et 23];
- informations sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales, collectées pour déterminer quels sont les arrangements dont ils ont besoin et qu'ils préfèrent en matière de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, ainsi que de services d'aide et de soins à domicile [C.156, art. 5; R.165, paragr. 24 à 26];

	<ul style="list-style-type: none"> • informations, ventilées par âge et sexe, sur le nombre de travailleurs employés à temps partiel et sur les horaires de travail, les périodes de repos, la durée du travail et les congés dans le cadre des autres modalités de travail flexibles [R.165, paragr. 21]; • autres données de recherche sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, visant à fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces [R.165, paragr. 11 a)]; • autres données de recherche sur le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [R.165, paragr. 11 b)]. <p style="background-color: #e0f0ff; margin-top: 10px;"></p> <p style="background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">Convention n° 183 et recommandation n° 191</p> <p>Indiquer si votre pays recueille les informations, y compris statistiques, suivantes (et, dans l'affirmative, communiquer ces informations):</p> <ul style="list-style-type: none"> • informations ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur la maternité), sur le nombre de plaintes déposées et sur la suite qui leur a été donnée (issue, sanctions infligées et mesures de réparation accordées) [C.183, art. 8 et 9; R.191, paragr. 5]; • informations sur le nombre de femmes en activité, y compris des informations sur le nombre de femmes employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (travail à domicile, travail occasionnel, travail temporaire, etc.) [C.183, art. 2(1)]; • informations, ventilées par sexe, sur le nombre de travailleurs qui ont droit à un congé lié à la maternité et sur le nombre de travailleurs bénéficiant de tels congés [C.183, art. 3 et 4; R.191, paragr. 1 et 10]. <p style="background-color: #e0f0ff; margin-top: 10px;"></p>	
--	---	--

Perspectives		
20.	<p>Question facultative</p> <p>Donner des informations sur la stratégie déployée par votre pays (par exemple, un plan national) pour atteindre les ODD, en particulier la cible 5.1 de l'ODD 5 - «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» - ainsi que sur les examens qui ont pu être conduits au niveau national sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing dans le cadre de l'initiative «Beijing+25».</p> <p style="background-color: #e0f0ff; margin-top: 10px;"></p>	
21.	<p>Ratification: perspectives et obstacles</p> <p>Fournir des informations concernant les perspectives de ratification et recenser les difficultés ou les obstacles qui entravent la ratification possible des conventions visées par le présent questionnaire (conventions n°s 111, 156 et 183). Indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de lever ces obstacles.</p> <p style="background-color: #e0f0ff; margin-top: 10px;"></p>	

22.	<p>Action normative</p> <p>Existe-t-il des lacunes ou des incohérences auxquelles il faudrait remédier par de nouvelles discussions normatives sur les instruments dont traite le présent questionnaire?</p> <p>_____</p>	
23.	<p>Besoins éventuels en matière d'assistance technique</p> <p>Indiquer si votre pays a sollicité l'assistance technique du BIT pour donner effet aux dispositions des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l'affirmative, apporter des précisions sur les effets de cette assistance. Indiquer en outre de quelle manière le BIT, dans les limites de son mandat, pourrait fournir à votre pays une assistance appropriée afin de l'aider au mieux à promouvoir l'égalité des genres au travail.</p> <p>_____</p>	
24.	<p>Indiquer les organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs auxquelles une copie du présent questionnaire a été communiquée en application de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, et indiquer si vous avez reçu, de la part de ces organisations, des observations au sujet de la suite donnée, ou à donner, à l'un ou plusieurs des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l'affirmative, transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile.</p> <p>_____</p>	

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

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 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, 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 convention internationale;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratiques administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

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 3 juin 1981, en sa soixante-septième session:

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3. Aux fins de la présente convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après travailleurs ayant des responsabilités familiales .

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme discrimination signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet aux dites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

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 30 mai 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 promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

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;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, 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.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

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

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, 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, indiquer les catégories de travailleurs 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.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

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

CONGE DE MATERNITÉ

Article 4

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 quatorze semaines au moins.

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

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.

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

5. 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.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

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

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

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

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

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

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

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

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

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, 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.

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 versées, 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.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

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

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 lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

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

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN ŒUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

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 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, 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 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

I. Définitions

1.

(1) Aux fins de la présente recommandation, le terme discrimination comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

(2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

II. Établissement et application de la politique

2. Tout Membre devrait formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait être appliquée par voie de dispositions législatives, de conventions collectives entre organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux et devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

- a) les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;
- b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:
 - i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;

- ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
- iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
- iv) la sécurité de l'emploi;
- v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;
- d) les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;
- e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;
- f) les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait:

- a) assurer l'application des principes de non-discrimination:
 - i) en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
 - ii) dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- b) pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser l'application de ces principes en ce qui concerne les autres emplois et les autres services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, notamment:
 - i) en encourageant l'application desdits principes par les services et organismes des administrations des Etats constitutants ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, et par les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique;
 - ii) en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes;
 - iii) en subordonnant à l'application desdits principes l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

4. Des organismes appropriés, aidés là où cela est possible par des commissions consultatives composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes intéressés, devraient être créés en vue de promouvoir l'application de cette politique dans le domaine de l'emploi public et privé, et en particulier:

- a) de prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;
- b) de recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si besoin est par une procédure de conciliation, à

toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;

- c) d'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

5. Tout Membre devrait abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique de non-discrimination.

6. L'application de cette politique ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

7. Ne devraient pas être considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

8. En ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, ainsi que les membres de leur famille, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent la suppression des restrictions à l'emploi.

9. Une collaboration permanente devrait s'instaurer entre les autorités compétentes, les représentants des employeurs et des travailleurs et les organismes appropriés en vue de l'examen des autres mesures positives qui, selon les circonstances nationales, peuvent être nécessaires pour assurer l'application des principes de non-discrimination.

III. Coordination des mesures contre la discrimination dans tous les domaines

10. Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'assurer la coordination de toutes les mesures prises à cet effet.

Recommandation (no 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

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 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui reconnaît que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales et estimant que des nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements intervenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

I. Définition, champ et moyens d'application

1.

(1) La présente recommandation s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(2) Les dispositions de la présente recommandation devraient être également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leur possibilité de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les termes enfants à charge et autre membre de la famille directe qui a besoin de soins ou de soutien s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 ci-dessous.

(4) Les travailleurs visés aux sous-paragraphes (1) et (2) du présent paragraphe sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

2. La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

3. Les dispositions de la présente recommandation pourront être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

4. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente recommandation pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet devraient, en tout état de cause, être appliquées à tous les travailleurs visés au sous-paragraphe (1) du paragraphe 1 ci-dessus.

5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient avoir le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation.

II. Politiques nationales

6. En vue d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

7. Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en oeuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales.

8.

(1) Aux fins des paragraphes 6 et 7 ci-dessus, le terme discrimination signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

(2) Durant une période transitoire, des mesures spéciales visant à atteindre une égalité effective entre les travailleurs des deux sexes ne devraient pas être considérées comme discriminatoires.

9. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit à la formation professionnelle et au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;
- c) développer ou promouvoir des services de soins aux enfants et d'aide à la famille et d'autres services communautaires, publics ou privés, qui répondent à leurs besoins.

10. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

11. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour:

- a) entreprendre ou encourager toutes recherches qui seraient nécessaires sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces;
- b) promouvoir l'éducation nécessaire pour encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

III. Formation et emploi

12. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

13. Conformément à la politique et à la pratique nationales, des moyens de formation professionnelle et, lorsque cela est possible, des arrangements en matière de congé-éducation payé qui permettent d'utiliser ces moyens devraient être mis à la disposition des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

14. Les services nécessaires pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à un premier emploi ou de reprendre un emploi devraient être disponibles dans le cadre des services qui existent pour tous les travailleurs, ou, à défaut, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales; ils devraient inclure des services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement, dotés d'un personnel possédant une formation appropriée, gratuits pour les travailleurs et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

15. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs en ce qui concerne la préparation et l'accès à l'emploi, l'avancement dans l'emploi et la sécurité de l'emploi.

16. L'état matrimonial, la situation de famille ou les responsabilités familiales ne devraient pas, en tant que tels, constituer des motifs valables pour refuser un emploi à un travailleur ou pour mettre fin à la relation de travail.

IV. Conditions d'emploi

17. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales et avec les intérêts légitimes des autres travailleurs devraient être prises pour que les conditions d'emploi soient telles qu'elles permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

18. Une attention particulière devrait être accordée à des mesures générales destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris à des mesures visant à:

- a) réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires;
- b) introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés, compte tenu du stade de développement ainsi que des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité.

19. Les besoins particuliers des travailleurs, y compris ceux découlant de leurs responsabilités familiales, devraient, lorsque cela est possible et approprié, être pris en considération dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation au travail de nuit.

20. Les responsabilités familiales et des éléments tels que le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants devraient être pris en considération lors du transfert de travailleurs d'une localité à une autre.

21.

(1) En vue de protéger les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs à domicile, dont beaucoup ont des responsabilités familiales, les conditions dans lesquelles sont exercés ces types d'emplois devraient être réglementées et contrôlées d'une manière adéquate.

(2) Les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement; dans les cas appropriés, leurs droits pourront être calculés sur une base proportionnelle.

(3) Les travailleurs à temps partiel devraient avoir l'option d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel.

22.

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

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

(3) Le congé visé au sous-paragraphe (1) ci-dessus pourra être introduit de manière progressive.

23.

(1) Un travailleur, homme ou femme, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie de celui-ci.

(2) Un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

(3) La durée du congé visé aux sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus et les conditions y afférentes devraient être déterminées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation.

V. Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille

24. En vue de déterminer l'ampleur et la nature des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille qui sont nécessaires pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales, les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées -- notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs-- et compte tenu des ressources dont elles disposent pour réunir des informations, devraient prendre toutes mesures nécessaires et appropriées:

- a) pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur le nombre des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont un emploi ou qui sont en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge qui ont besoin de leurs soins;
- b) pour déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, en matière de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

25. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées, devraient prendre des mesures appropriées pour que les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille correspondent aux besoins et aux préférences ainsi révélés; à cette fin, elles devraient notamment, selon les conditions et les possibilités nationales et locales:

- a) encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille;
- b) assurer elles-mêmes ou encourager et faciliter l'organisation en nombre suffisant et sur une base appropriée de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, à titre gratuit ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d'âges divers, des autres personnes à charge ayant besoin de soins et des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

26.

(1) Les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci.

(2) Ces normes devraient avoir trait notamment à l'équipement de ces services et installations, aux conditions techniques et d'hygiène auxquelles ils doivent répondre et au nombre et aux qualifications des membres de leur personnel.

(3) Les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

VI. Sécurité sociale

27. Des prestations de sécurité sociale, des allègements fiscaux ou d'autres mesures appropriées compatibles avec la politique nationale devraient, quand cela s'avère nécessaire, pouvoir être accordés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

28. Pendant le congé visé aux paragraphes 22 et 23, les travailleurs concernés pourront, par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation, être protégés par la sécurité sociale, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

29. Un travailleur ne devrait pas être exclu d'un régime de sécurité sociale du fait de l'activité professionnelle exercée par son conjoint et des droits aux prestations qui en découlent.

30.

(1) Les responsabilités familiales d'un travailleur devraient être un élément à prendre en considération pour déterminer si l'emploi qui lui est offert doit être considéré comme un emploi convenable dont le refus peut entraîner la suppression ou la suspension des prestations de chômage.

(2) En particulier, lorsque l'emploi offert implique le transfert de résidence dans une autre localité, les éléments à prendre ainsi en considération devraient comprendre le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants.

31. En appliquant les paragraphes 27 à 30 de la présente recommandation, un Membre dont l'économie n'a pas atteint un développement suffisant pourra tenir compte des ressources et des arrangements de sécurité sociale disponibles sur le plan national.

VII. Allègement des tâches familiales

32. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs.

33. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

34. Etant donné que de nombreuses mesures visant à améliorer la condition de tous les travailleurs peuvent avoir un impact favorable sur celle des travailleurs ayant des responsabilités familiales, les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques et privées, visant à adapter aux besoins des travailleurs la fourniture de services à la collectivité, tels que les transports publics, la fourniture d'eau et d'énergie au domicile des travailleurs ou à proximité immédiate et la construction de logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères.

VIII. Effet sur des recommandations existantes

35. La présente recommandation remplace la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.

Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième 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 quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

CONGÉ DE MATERNITÉ

1.

(1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(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 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.

PRESTATIONS

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

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, 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 de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes 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.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. 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.

PROTECTION RELATIVE À L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

5. 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 visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

PROTECTION DE LA SANTÉ

6.

(1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

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

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 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 reproductives;
- 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) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

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

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

MÈRES QUI ALLAIENT

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

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

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

TYPES DE CONGÉS APPARENTÉS

10.

(1) 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.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

(3) 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.

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

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