

La protection de la maternité des femmes salariées est un élément essentiel de l'égalité des chances. Son objectif est de leur permettre de combiner efficacement leurs fonctions productive et reproductive, ainsi que d'éviter que leur fonction reproductive ne se traduise par des inégalités de traitement dans l'emploi. La protection de la maternité a toujours figuré parmi les principales préoccupations de l'OIT. La Convention (n°3) sur la protection de la maternité, 1919, fait partie des premières normes internationales du travail qui ont été adoptées concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement.

Les éléments de protection de la maternité qui figurent dans les normes les plus récentes de l'OIT, à savoir, la Convention n°183 et la Recommandation n°191, 2000, sont le congé de maternité (le droit de la mère à bénéficier d'une période de repos au moment de l'accouchement); les prestations en espèce et des prestations médicales (le droit à bénéficier de prestations en espèces pendant la période d'absence pour maternité); la protection de la santé de la mère et de l'enfant pendant la période de grossesse, d'accouchement et d'allaitement; le droit pour la mère d'allaiter son enfant après sa réintégration au travail; la protection de l'emploi et la non-discrimination (la garantie pour les femmes de la sécurité de l'emploi et le droit à retrouver leur emploi au terme du congé, qu'il s'agisse pour les mêmes postes ou d'un poste équivalent en terme de salaire). La Convention n°183 a également élargi sa portée afin d'inclure les femmes actives dans l'économie informelle et les formes atypiques de travail dépendant. Ces femmes n'ont souvent pas bénéficié d'une quelconque protection légale et c'est surtout leur santé qui est en danger.

Les réglementations nationales visant à protéger la santé de la mère et de l'enfant et le droit des femmes à conserver leur emploi figurent au premier plan de la législation de presque tous les Etats Membres de l'OIT. Il existe toutefois des variations importantes en ce qui concerne l'étendue de la couverture et de la protection, la complexité des régimes en vigueur, et les responsabilités respectives de l'Etat et des employeurs pour le versement des prestations en espèces.

Le congé de paternité est vu comme une importante harmonisation de la vie professionnelle et familiale pour les hommes ainsi que d'une aide pour les femmes. Le congé de paternité est un congé de courte durée auquel le père a droit après la naissance d'un enfant. Les dispositions concernant le congé de paternité deviennent de plus en plus populaires partout dans le monde et traduisent une évolution dans la perception de la paternité, du rôle parental et la nécessité pour les hommes et les femmes de réconcilier la vie professionnelle et familiale. Ces changements dans les relations et dans la perception du rôle parental annoncent des approches plus respectueuses de l'équilibre entre les sexes en matière de soins et de travail non rémunéré.

Voir aussi:

[OIT - Conditions d'emploi et de travail \(TRAVAIL\)](#) – In English only;

[OIT - Département de la sécurité sociale \(SEC/SOC\)](#) – In English only;

[OIT - Bureau des Activités pour les Employeurs \(ACTEMP\);](#)

[OIT - Bureau des activités pour les travailleurs \(ACTRAV\) sur Protection de la Maternité;](#)

[Conventions et Recommandations de l'OIT sur Protection de la Maternité](#) – English only;

[Egalité entre hommes et femmes et travail décent : Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.](#)