



Conseil d'administration

338^e session, Genève, 12-26 mars 2020

GB.338/LILS/2

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail
Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

LILS

Date: 24 février 2020

Original: anglais

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Formulaire proposé pour les rapports demandés en 2021 au titre des paragraphes 5 e) et 6 d) de l'article 19 de la Constitution de l'OIT concernant les instruments sur l'égalité de chances et de traitement

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à demander aux gouvernements de soumettre, en 2021, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et en vue de la préparation en 2021 par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'étude d'ensemble qui sera examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022, des rapports sur certains instruments relatifs à l'objectif stratégique des droits et principes fondamentaux au travail, à savoir: 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. Le Conseil d'administration est également invité à approuver le formulaire de rapport correspondant (voir le projet de décision au paragraphe 4).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Les incidences habituelles liées à la préparation d'une étude d'ensemble.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: GB.337/LILS/2; GB.337/LILS/PV.

1. A sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration était saisi d'un document sur le choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2021, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, en vue de la préparation par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, en 2021, de l'étude d'ensemble annuelle qui serait examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2022¹. Le document présentait trois options visant à aligner le thème de l'étude d'ensemble sur la discussion récurrente qui serait consacrée en 2023 aux principes et droits fondamentaux au travail, conformément à la résolution de 2016 de la Conférence internationale du Travail concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent².
2. Le Conseil d'administration a décidé de retenir la deuxième option pour l'étude d'ensemble qui sera préparée par la commission d'experts en 2021 et présentée à la Conférence internationale du Travail en 2022. En conséquence, l'étude d'ensemble couvrira les six instruments traitant de la question retenue, énoncés ci-après: 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. Au cours des délibérations du Conseil d'administration, il a en outre été proposé que l'étude d'ensemble alimente la réflexion sur la meilleure manière de parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, conformément à l'engagement que l'OIT a pris à cet égard dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail³.
3. Le formulaire proposé par le Bureau vise à tenir compte des différentes opinions et préoccupations exprimées lors de la 337^e session du Conseil d'administration. Le Bureau soumet le formulaire de rapport (voir annexe) au Conseil d'administration pour examen et approbation.

Projet de décision

4. *Le Conseil d'administration:*

- a) *demande aux gouvernements de soumettre pour 2021, en application de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, des rapports concernant 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;*
- b) *approuve le formulaire de rapport concernant ces instruments, qui figure en annexe du document GB.338/LILS/2.*

¹ Document [GB.337/LILS/2](#).

² Paragraphes 15.1 et 15.2 *b*) de la [Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent](#), adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 105^e session (2016).

³ [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).

Annexe

Appl. 19
C.111, C.156, C.183, R.111, R.165 et R.191

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

Genève

2020

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 constitutants, 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 constitutants, 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 constitutants, 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 2021 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 2021.

* * *

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.

Au cours de ses délibérations, le Conseil d'administration a souligné que l'étude d'ensemble alimenterait la réflexion sur la meilleure manière de parvenir à l'égalité de genre 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 en vigueur 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 entre hommes et femmes (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 compréhension plus fine 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 2023 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 entre hommes et femmes et la protection de la maternité sont des composantes essentielles des politiques porteuses de changement préconisées par le Programme 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, indiquer 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 En 2020, la communauté internationale célébrera le vingt-cinquième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995). Une étape importante sera aussi franchie, après cinq ans d'action pour la réalisation des ODD du Programme 2030. L'année 2020 sera donc une année charnière, au cours de laquelle il faudra accélérer partout dans le monde les progrès accomplis vers l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles. La 64^e session de la Commission de la condition de la femme se tiendra au siège des Nations Unies à New York du 9 au 20 mars 2020. Elle consistera essentiellement en un examen et une évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Cet examen sera l'occasion de dresser un état des lieux des difficultés qui entravent la mise en œuvre du Programme d'action et la concrétisation de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes et d'analyser la contribution du Plan d'action à la pleine exécution du Programme 2030.

Formulaire de rapport sur l'égalité entre hommes et femmes 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 entre hommes et femmes et à la non-discrimination

LÉGISLATION NATIONALE EN MATIÈRE DE NON-DISCRIMINATION		
1.	Indiquer quelles dispositions de la Constitution et de la législation nationale visent à prévenir et à interdire la discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession, en précisant: <ul style="list-style-type: none"> ■ si ces dispositions comportent une définition de la discrimination directe et indirecte qui énonce les motifs visés [C.111, art. 1 (1) a) et b); R.111, paragr. 1]; ■ si ces dispositions englobent la discrimination fondée sur les motifs supplémentaires suivants: le sexe, le genre, la maternité, l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales (y compris les responsabilités futures ou potentielles) [C.111, art. 1 (1) a) et b); R.111, paragr. 1; C.156, art. 2 et 3; R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8 et 15 et 16; C.183, art. 9 (1); R.191, paragr. 5]; ■ si la législation contient des dispositions visant tout spécialement à combattre la discrimination multiple, c'est-à-dire la discrimination fondée sur l'un des motifs susmentionnés combiné à d'autres motifs (celle-ci s'observe notamment lorsque des travailleurs, en particulier des travailleurs migrants et des travailleurs issus de minorités ethniques, sont soumis à la discrimination en raison de leurs responsabilités familiales et aussi en raison de la couleur de leur peau et de leur ascendance nationale). 	C.111, art. 1. R.111, partie I. C.156, art. 2 et 3. R.165, paragr. 1 et 2, 6 à 8 et 15 et 16. C.183, art. 9. R.191, paragr. 5.
2.	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 (interdiction faite aux femmes de travailler de nuit, obligation d'obtenir l'autorisation préalable du conjoint pour travailler, interdiction d'exercer certains emplois, etc.).	C.111, art. 1 et 5.
3.	Indiquer quelles dispositions de la législation nationale visent à prévenir et à interdire le harcèlement sexuel au travail, qui est une forme de discrimination fondée sur le sexe (en précisant si la protection assurée concerne à la fois le harcèlement s'apparentant à un chantage sexuel (harcèlement <i>quid pro quo</i>) et le harcèlement par création d'un environnement de travail hostile).	C.111, art. 1 (1) a).

POLITIQUES NATIONALES VISANT À RÉALISER L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

4.	Indiquer si votre pays a adopté les politiques nationales visées dans la convention n° 111 et la recommandation n° 111 (politique nationale en matière d'égalité), ainsi que dans la convention n° 156 et la recommandation n° 165 (politiques nationales visant à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leurs droits en matière d'emploi sans discrimination et sans conflit avec leurs responsabilités familiales). Dans l'affirmative, donner une description succincte de ces politiques et expliquer de quelle manière elles sont régulièrement évaluées et revues.	C.111, art. 2, 3 et 5. R.111, partie II. C.156, art. 3, 4 et 9. R.165, paragr. 6 à 11.
5.	Indiquer si ces politiques: <ul style="list-style-type: none"> ■ traitent expressément de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, la maternité, l'état matrimonial, la situation familiale ou les responsabilités familiales (y compris les responsabilités futures ou potentielles) [C.111, art. 2 et 3; R.165, paragr. 6 à 8]; ■ englobent la discrimination multiple, c'est-à-dire la discrimination fondée sur l'un des motifs susmentionnés combiné à d'autres motifs; ■ encouragent l'égalité entre hommes et femmes et le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [C.156, art. 3 (1) et (2); R.165, paragr. 9, 10 et 11 b)]; ■ s'appliquent au secteur public comme au secteur privé et à l'ensemble des travailleurs [C.111, art. 2; C.156, art. 2]; ■ comportent des mesures de sécurité sociale et de fiscalité 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); R.165, paragr. 27]. 	C.111, art. 2 et 3. C.156, art. 2 et 3. R.165, paragr. 6 à 11 et 27.
6.	Décrire les mesures spéciales, telles que des mesures d'action positive, qui ont été adoptées en faveur de certains groupes défavorisés (femmes et/ou travailleurs ayant des responsabilités familiales, par exemple).	C.111, art. 2. R.165, paragr. 8.
7.	Indiquer 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 décrire quel rôle jouent les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives dans la mise en œuvre de ces politiques.	C.111, art. 3 a) et 5 (2). R.111, paragr. 2. C.156, art. 11. R.165, paragr. 5.
8.	Indiquer quelle définition 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. Préciser quelles sont les catégories de femmes auxquelles s'appliquent ces mesures, 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 ¹ (travail à domicile, travail occasionnel, travail temporaire, etc.) et si certaines catégories de travailleurs sont exclues du bénéfice de ces mesures et quelles sont les raisons de leur exclusion.	C.183, art. 1 et 2.

¹ 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, en situation de salariat déguisé, dans les zones franches d'exportation ou dans l'économie informelle.

9.	Indiquer quelle définition est donnée dans votre pays aux termes «enfants 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) et 9. R.165, paragr. 3 et 17.
10.	<p>Indiquer si votre pays recueille les renseignements suivants (et, dans l'affirmative, communiquer ces renseignements):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ statistiques 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. 1]; ■ statistiques 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]; ■ statistiques sur le nombre d'heures consacrées à des activités de soin non rémunérées, ventilées par sexe, situation parentale et familiale et nombre et âge des enfants [R.165, paragr. 24 et 25]; ■ statistiques ventilées par sexe sur le nombre d'affaires de discrimination portées devant les tribunaux (en particulier les affaires de discrimination fondée sur le sexe, le genre, la maternité, l'état matrimonial, la situation familiale ou 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.111, art. 1 à 3; R.111, paragr. 1; C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8; C.183, art. 8 et 9; R.191, paragr. 5]; ■ statistiques sur la proportion d'hommes et de femmes dans les secteurs public et privé, ventilées par niveau de rémunération, branche d'activité économique et catégorie professionnelle, type et niveau d'éducation ou de qualification, poste d'encadrement et de direction occupé, ancienneté et groupe d'âge [C.111]; ■ statistiques 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]; ■ statistiques, ventilées par sexe, sur le nombre de travailleurs qui ont droit à un congé de maternité, un congé familial ou un congé d'aidant, et sur le nombre de travailleurs bénéficiant de tels congés [R.165, paragr. 22 et 23; C.183, art. 3 et 4; R.191, paragr. 1 et 10]; ■ statistiques, 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 excessive du travail et les congés dans le cadre des autres modalités de travail flexibles [C.111, art. 1; R.165, paragr. 21]; ■ autres données de recherche concernant la lutte contre la discrimination (tout particulièrement la discrimination fondée sur le sexe, le genre, la maternité, l'état matrimonial, la situation familiale ou les responsabilités familiales), l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, et l'incidence qu'ont sur celle-ci les modalités de travail flexibles [R.165, paragr. 21]; ■ autres données de recherche sur le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes [R.165, paragr. 11 b)]. 	C.111, art. 1 à 3. R.111, paragr. 1. C.156, art. 3 à 5. R.165, paragr. 6 à 11, 17 et 18 et 21 à 26. C.183, art. 1, 3 et 4, 6 et 8 et 9. R.191, paragr. 1, 5 et 10.

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

DROIT D'ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA PROFESSION DANS DES CONDITIONS D'ÉGALITÉ		
11.	<p>Égalité d'accès à la formation</p> <p>Indiquer quelles mesures législatives ou autres sont prises pour promouvoir l'accès des filles et des femmes à l'éducation, à la formation et à l'orientation professionnelle, et fournir des renseignements sur les programmes et politiques (par exemple, formation de femmes dans des secteurs traditionnellement masculins) visant à améliorer l'accès des femmes (et des hommes) à un plus large éventail d'emplois.</p>	C.111, art. 1 (3), 3 b) et 5. R.111, paragr. 1 (3) et 2 b) i) et ii).
12.	<p>Fournir des 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.</p>	C.156, art. 4 a) et 7. R.165, paragr. 9 a) et 12 à 14.
13.	<p>Égalité d'accès à l'emploi et à la profession</p> <p>Décrire les mesures législatives et autres (y compris les sanctions applicables et les décisions judiciaires) visant à faire en sorte que le sexe, le genre, la maternité, l'état matrimonial, la situation familiale ou les responsabilités familiales (effectives ou potentielles) ne puissent pas constituer un motif direct ou indirect pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ refuser un emploi [R.111, paragr. 1 et 2 b) i) et ii); C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8; C.183, art. 9]; ■ refuser une promotion et le versement des prestations en rapport avec l'emploi [R.111, paragr. 2 b) iii) à vi); C.156, art. 3; R.165, paragr. 6 à 8 et 15; C.183, art. 9]; ■ mettre fin à la relation de travail [C.156, art. 8; R.165, paragr. 16; C.183, art. 8 (1)]. <p>(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, 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>	C.111, art. 1. R.111, paragr. 1 à 3. C.156, art. 3 et 8. R.165, paragr. 6 à 8 et 15 et 16. C.183, art. 8 (1) et 9.
14.	<p>Indiquer s'il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou un congé lié à celle-ci ou à l'accouchement ou pendant une période suivant le retour de congé (sauf pour des motifs sans lien avec la maternité) et quelle est la durée de cette période, si elle existe. Indiquer quelles sont les mesures juridiques et procédurales en application desquelles cette protection est assurée, 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.</p>	C.183, art. 8 (1).

DROIT DE PRENDRE UN CONGÉ		
15.	<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]; ■ 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> <p>Types de congés apparentés</p> <p>Indiquer si les travailleurs ont droit aux congés suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 de paternité. 	<p>C.183, art. 4, 5 et 11. R.191, paragr. 1, 6 (6) et 10 (1), (2) et (5).</p>
16.	<p>Autres 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 [R.165, paragr. 22; R.191, paragr. 10 (3)]; ■ un congé en cas de maladie d'un membre de la famille [R.165, paragr. 23]; ■ d'autres types de congés (notamment des congés en cas de décès, d'accident ou de handicap d'un membre de la famille). 	<p>C.156, art. 4. R.165, paragr. 22 et 23. R.191, paragr. 10 (3).</p>
17.	<p>Indiquer, pour chacun des types de congés mentionnés aux questions 15 et 16: 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.).</p> <p>Décrire les mesures prises pour préserver les droits en matière d'emploi et de sécurité sociale des travailleurs qui prennent un congé, telles que la bonification des droits à pension acquis pendant le congé, ainsi que les mesures visant à encourager les travailleurs et les travailleuses à prendre un congé.</p>	<p>C.156, art. 4. R.165, paragr. 22 et 23. C.183, art. 4 et 5. R.191, paragr. 1, 6 (6) et 10.</p>

PRESTATIONS		
18.	<p>Prestations en espèces pendant un congé</p> <p>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 aux questions 15 et 16, moyennant l'un des dispositifs suivants ou en combinant plusieurs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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 et la pratique nationales. <p>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.</p> <p>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 sans distinction de sexe par les salariés, hommes et femmes, et en fonction de leur nombre [R.191, paragr. 4].</p>	<p>C.156, art. 4 b). R.165, paragr. 27 et 28. C.183, art. 6 (1) à (6) et (8). R.191, paragr. 2 et 4.</p>
19.	<p>Prestations médicales de maternité</p> <p>Indiquer si des soins médicaux sont assurés aux femmes et à leur enfant pendant la maternité, et préciser:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. 	<p>C.183, art. 6 (7). R.191, paragr. 3 et 4.</p>
RETOUR DE CONGÉ		
20.	<p>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.</p>	<p>C.183, art. 8 (2). R.191, paragr. 5 et 10 (5).</p>
21.	<p>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 autres types de congés visés aux questions 15 et 16.</p>	<p>C.111, art. 1. R.111, paragr. 1 à 3. C.156, art. 3, 4 et 8. R.165, paragr. 22.</p>

AUTRES DROITS À LA CONCILIATION ENTRE RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES		
22.	<p>Protection de la santé</p> <p>Indiquer quelles mesures ont été 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 si:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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)]; ■ 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)]. 	C.183, art. 3. R.191, paragr. 6.
23.	<p>Modalités de travail</p> <p>Mesures visant à faciliter l'allaitement</p> <p>Indiquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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)]; ■ quels sont les 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 du 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 les pères ont droit à des pauses pour nourrir leur bébé, dans le cas où la mère est dans l'impossibilité de le faire (par exemple pour des raisons de santé ou en cas de décès suite à l'accouchement) et quelles sont les modalités applicables à ces pauses; ■ si les parents adoptifs ont droit à des pauses pour nourrir leur bébé, et quelles sont les modalités applicables à ces pauses; ■ 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 9.

24.	<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 [R.165, paragr. 17]. À cet égard, indiquer:</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.); ■ 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 calculés sur une base proportionnelle) [R.165, paragr. 21 (1) et (2)]; ■ 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. 4. R.165, paragr. 17 à 21.
25.	<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, locales ou régionales. En particulier, donner des 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]. 	C.156, art. 4 et 5. R.165, paragr. 25 et 26 et 32 à 34.

Partie III. Assurer l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession

SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES		
26.	<p>Mettre en place une culture de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination</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 entre hommes et femmes 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.111, art. 3 b); C.156, art. 6; R.165, paragr. 10]; ■ les campagnes et les activités pertinentes menées pour sensibiliser le grand public [C.111, art. 3 b); 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)]; ■ la promotion de 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>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 entre hommes et femmes [C.111, art. 3; C.156, art. 11; R.165, paragr. 5].</p>	<p>C.111, art. 3. R.111, paragr. 2 à 5. C.156, art. 6 et 11. R.165, paragr. 5, 10, 11, 24 et 34.</p>
CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET SUIVI		
27.	<p>Mécanismes de contrôle de l'application de la loi et de suivi</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 le sexe, le genre, l'état matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales) et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.</p> <p>En particulier, donner des informations sur les activités pertinentes des institutions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ inspection du travail (formations à l'égalité entre hommes et femmes, équipes spéciales d'inspection du travail dédiées à l'égalité entre hommes et femmes, 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 de justice, etc.); ■ autres organes compétents en matière de prévention et de règlement des différends (par exemple, médiateur). <p>Indiquer de quelle manière la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux organes compétents sur les questions d'égalité ou autres organes spécialisés est garantie dans la pratique.</p>	<p>C.111, art. 3. R.111, paragr. 10. C.156, art. 9. C.183, art. 12.</p>

LA VOIE À SUIVRE

28.	Donner des informations sur la stratégie déployée par votre pays (par exemple, un plan national) pour atteindre les ODD, en particulier 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.	
29.	Ratification: perspectives et obstacles 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 ^{os} 111, 156 et 183). Indiquer les mesures prises ou envisagées en vue de lever ces obstacles (citer toutes les difficultés posées par les conventions, en droit ou dans la pratique nationale, ou toute autre raison qui empêche ou retarde la ratification).	
30.	Action normative 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?	
31.	Besoins éventuels en matière d'assistance technique 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 entre hommes et femmes au travail.	
32.	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.	