

CONGÉ PARENTAL

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

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

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

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

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

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

approche intégrée pour aider à concilier responsabilités professionnelles et familiales.

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

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

Durée et rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions requises pour un congé parental

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Taux de participation au congé

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

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

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

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

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

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

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

Dispositifs souples et autres politiques novatrices

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONGÉ D'ADOPTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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