



Organisation  
internationale  
du Travail

# Maternité et paternité au travail

## Loi et pratique à travers le monde

### Aperçu

Une maternité sans risque et des soins de santé pour la mère et son nouveau-né sont au cœur même de la vie. Ces notions sont également centrales au travail décent, à la productivité des femmes, et à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. La protection de la maternité est donc un droit du travail fondamental consacré dans les principaux traités sur les droits humains. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a fait de la protection de l'enfance et de la maternité l'une de ses principales préoccupations depuis sa création en 1919. Aujourd'hui, presque tous les pays ont adopté des dispositions législatives sur la protection de la maternité au travail. Des données récentes sur 185 pays et territoires démontrent que 34 pour cent d'entre eux satisfont pleinement aux dispositions de la convention (n° 183) et de la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, concernant trois aspects essentiels: ils octroient au moins 14 semaines de congé, payées à un taux d'au moins deux tiers des revenus antérieurs, et financées par une assurance sociale ou des fonds publics.

Malgré ces progrès, la grande majorité des travailleuses dans le monde – soit environ 830 millions de personnes – ne bénéficie pas d'une protection de la maternité adéquate. Environ 80 pour cent de ces travailleuses se trouvent en Afrique ou en Asie. La discrimination à l'égard des femmes pour des motifs liés à la maternité est un problème répandu à travers le monde. Lorsqu'une législation existe en la matière, assurer son application effective en pratique demeure un défi de taille.

Cette note d'information se base sur *La maternité et la paternité au travail*<sup>1</sup>, un rapport de l'OIT sur les dispositions législatives nationales relatives à la protection de la maternité, qui étudie notamment le degré de conformité des législations nationales avec la convention n° 183 et à la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Ce rapport est une mise à jour des deux précédentes éditions (de 2005 et 2010) et compare les législations nationales de 185 pays et territoires avec les normes de l'OIT les plus récentes en la matière. Il se base sur des données concernant les législations nationales collectées par l'OIT depuis 1994.

*Le combat pour l'égalité est intimement lié au combat pour la justice sociale dans le monde du travail.*

Guy Ryder, Directeur général de l'OIT,  
Journée internationale de la femme 2014

Cette note d'information présente les principaux résultats issus du rapport en ce qui concerne le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental, la protection de la santé au travail, la protection de l'emploi et la non-discrimination, ainsi que les dispositifs relatifs à l'allaitement et à la garde des enfants. Il met en exergue le cadre de l'OIT sur la maternité et la paternité au travail et se conclut par plusieurs recommandations pour l'élaboration et la mise en place de politiques.

## Cadre de l'OIT et contexte

Tout au long de son histoire, les préoccupations de l'OIT au regard de la protection de la maternité sont restées les mêmes: préserver la santé de la mère et de son nouveau-né, permettre aux femmes de concilier efficacement leurs rôles en matière de production et de reproduction, prévenir toute inégalité de traitement au travail en raison de la fonction reproductive de la femme, et promouvoir le principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes. L'OIT a adopté trois conventions sur la protection de la maternité: en 1919, 1952 et la dernière en 2000 avec la convention (n° 183) sur la protection de la maternité. Ces conventions prévoient des mesures de protection pour les femmes enceintes ou ayant récemment accouché, notamment en ce qui concerne la prévention de l'exposition à des risques pour leur santé et de leur sécurité durant et après la grossesse, le droit à un congé de maternité, à des soins de santé maternelle et infantile et à des pauses d'allaitement rémunérées, la protection contre la discrimination et le licenciement fondés sur la maternité, ainsi que le droit garanti de reprendre le travail après un congé de maternité.

Soixante-six pays ont ratifié au moins l'une des trois conventions sur la protection de la maternité, mais l'influence des normes de l'OIT s'étend bien au-delà du nombre de ratifications<sup>2</sup>. Non seulement la quasi-totalité des pays dispose aujourd'hui d'une législation sur la protection de la maternité, mais nombreux sont ceux qui ont également prévu des mesures destinées à soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et notamment les pères. Toutes ces mesures voient le jour dans un contexte plus large d'évolutions sociales, telles que la hausse d'emplois rémunérés occupés par

des femmes, la multiplication des formes non conventionnelles de travail (travail à temps partiel, temporaire ou occasionnel), le vieillissement de la population et les changements intervenant au niveau du modèle familial. Dans certains pays, la crise économique mondiale a exacerbé les inégalités préexistantes entre les hommes et les femmes, mettant ainsi en exergue la nécessité de reconfigurer tant le travail des hommes que celui des femmes<sup>3</sup>.

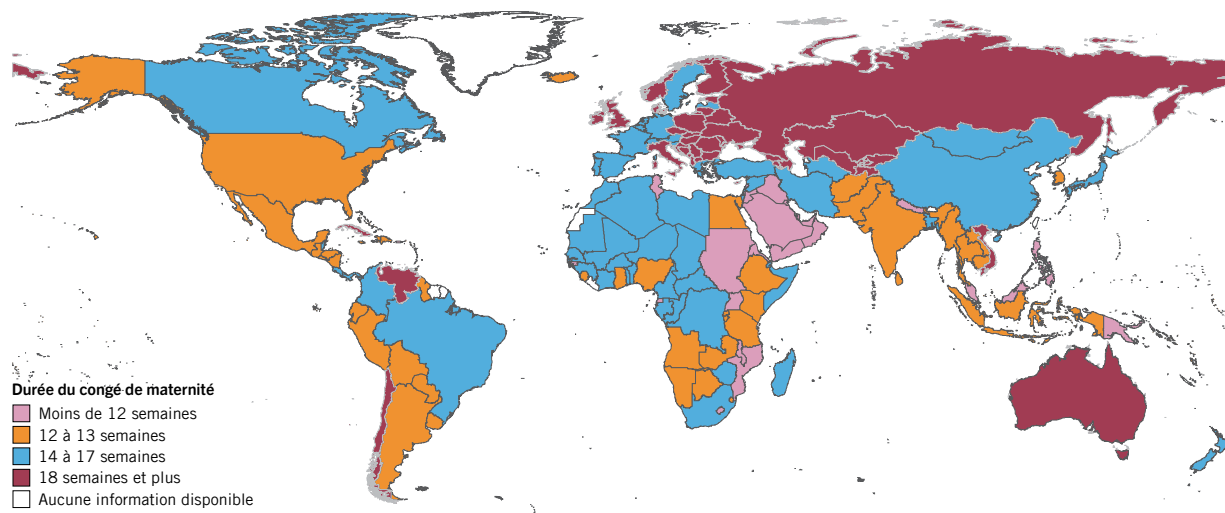
## Le congé de maternité

### PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

- Progressivement, un changement global s'est produit en faveur de congés de maternité d'une durée égale ou supérieure à la norme de 14 semaines définie par l'OIT: désormais, la majorité des pays prévoit un congé de maternité d'une durée conforme à celle prévue par la convention n° 183. Aucun pays n'a réduit la durée du congé de maternité depuis 1994.
- Seuls trois pays<sup>4</sup> sur les 185 pays et territoires examinés n'ont pas adopté de dispositions législatives sur les prestations en espèces pendant le congé de maternité. Plus de 100 pays financent désormais ces prestations par le biais de la sécurité sociale, ce qui a pour effet de réduire la charge pesant sur l'employeur. Toutefois, cet examen a révélé que dans plus de la moitié de ces pays et territoires, le montant ou la durée pendant laquelle ces prestations sont accordées ne sont pas suffisants.
- Accroître la couverture, dans la loi et dans la pratique, est un élément crucial pour les 830 millions de travailleuses qui ne sont pas couvertes de manière adéquate dans la pratique, principalement dans les pays en développement.

### Durée du congé: une évolution positive progressive

La convention de l'OIT la plus récente sur la durée du congé de maternité<sup>5</sup> prévoit un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins, contre 12 semaines dans les précédentes conventions. La recommandation n° 191 encourage les Etats Membres de l'OIT à rallonger la durée du congé de maternité «à 18 semaines au moins»<sup>6</sup>.

**Carte 1. Durée légale du congé de maternité, 2013 (185 pays et territoires)**

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

La durée de ce congé est essentielle pour permettre aux mères de récupérer de l'accouchement et de reprendre le travail tout en continuant à offrir les soins nécessaires à leurs enfants. Lorsque le congé est trop court, les mères peuvent ne pas se sentir prêtes à reprendre le travail et abandonner le monde du travail. A l'inverse, un congé trop long ou un congé parental pris essentiellement par les femmes, particulièrement lorsqu'il n'existe aucune mesure de protection en termes d'emploi, risquent également de porter atteinte aux liens qu'entretiennent les femmes avec leur travail et à l'avancement de leur situation professionnelle entraînant une pénalité au niveau de leur salaire.

Parmi les 185 pays et territoires examinés:

- 53 pour cent (98 pays) sont conformes à la norme de l'OIT fixant la durée minimum du congé de maternité à 14 semaines;
- 42 de ces pays prévoient une durée égale ou supérieure à la durée de 18 semaines suggérée;
- 60 pays prévoient un congé de maternité d'une durée de 12 à 13 semaines, ce qui est une durée inférieure à celle prévue par la convention n° 183 mais conforme à celle prévue par les conventions précédentes;
- seul 15 pour cent (soit 27 pays) prévoient un congé de maternité d'une durée inférieure à 12 semaines.

Les durées légales moyennes les plus longues du congé de maternité se trouvent en Europe de l'Est et en Asie centrale (environ 27 semaines) ainsi que dans les

économies développées (21 semaines). La moyenne régionale la plus faible se situe au Moyen-Orient (9,2 semaines).

L'évolution des données<sup>7</sup> entre 1994 et 2013 démontre qu'aucun pays n'a réduit la durée obligatoire du congé de maternité. En 1994, 38 pour cent des pays garantissaient au moins 14 semaines de congé. En 2013, 51 pour cent de ces mêmes pays garantissaient au moins 14 semaines de congé.

### **Prestations en espèces: une situation hétérogène**

Afin d'être en conformité avec la convention n° 183, le montant des prestations en espèces versées pendant le congé de maternité ne doit pas être inférieur aux deux tiers des gains antérieurs – ou d'un montant équivalent si d'autres méthodes sont utilisées pour déterminer le montant des prestations en espèces – pendant une durée minimum de 14 semaines. Le principe général est que les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que «la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable»<sup>8</sup>.

Les pays ont eu recours à une grande variété de méthodes pour déterminer le niveau des prestations en espèces liées à la maternité. Certains pays ne versent des prestations en espèces que pendant une partie du congé, certains réduisent le montant des prestations au

cours du congé, d'autres ne prévoient le versement de prestations en espèces que pour certaines catégories de travailleuses. Sur un ensemble de 167 pays examinés, le rapport a conclu que:

- 45 pour cent (74 pays) octroient des prestations en espèces d'un montant équivalent au moins aux deux tiers des gains antérieurs pendant au moins 14 semaines – ce qui représente une augmentation globale de 3 pour cent par rapport au précédent rapport de l'OIT de 2010<sup>9</sup>;
- parmi ces pays, 61 garantissent un montant équivalent à 100 pour cent des gains antérieurs pendant au moins 14 semaines;
- dans 93 pays (soit environ 55 pour cent), le congé de maternité n'est pas rémunéré, les prestations en espèces sont d'un montant inférieur aux deux tiers des gains antérieurs ou ce congé est rémunéré pendant moins de 14 semaines.

Les méthodes de financement des prestations en espèces liées au congé de maternité les plus répandues sont: la sécurité sociale (système contributif), l'employeur par le biais d'un paiement direct des prestations de maternité (désigné par «responsabilité de l'employeur»), ou un système mixte<sup>10</sup>. Parmi les 185 pays et territoires faisant l'objet de l'étude:

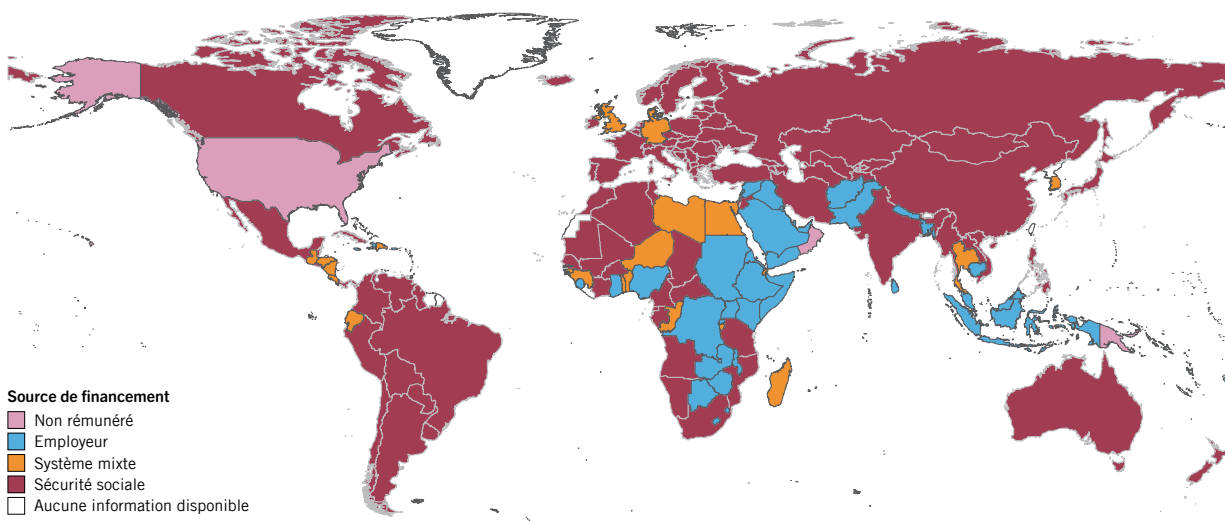
- 58 pour cent (107 pays) garantissent des prestations en espèces par le biais de régimes de sécurité sociale;

- dans 24 pour cent (45 pays), les prestations sont uniquement financées par l'employeur;
- dans 16 pour cent (30 pays), le coût de ces prestations en espèces est réparti entre l'employeur et les régimes de sécurité sociale;
- dans 3 pays (2 pour cent) aucune prestation en espèces n'est versée.

Les pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale se reposent entièrement sur les régimes de sécurité sociale, tout comme 88 pour cent des économies développées. Les systèmes prévoyant un financement par l'employeur sont plus fréquents en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient, qui font face à des défis importants à l'heure de mettre en place une branche maternité dans leurs régimes de sécurité sociale (Carte 2).

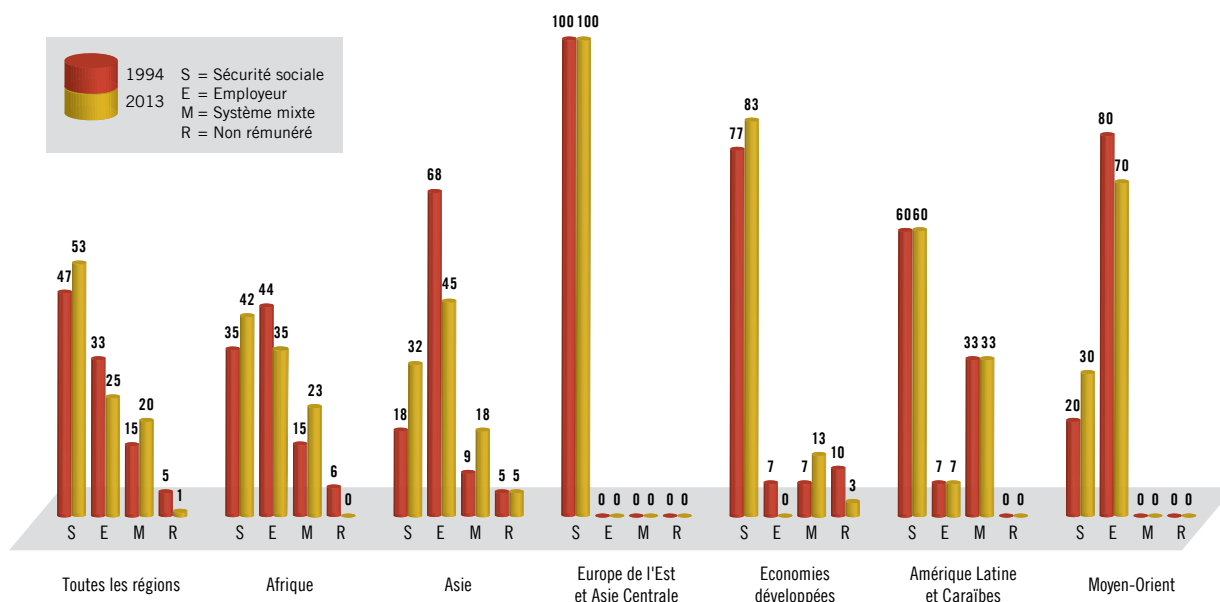
La recherche en la matière démontre que les systèmes reposant sur la responsabilité de l'employeur portent atteinte aux intérêts des travailleuses en plaçant la charge financière sur les employeurs et en créant de ce fait une source potentielle de discrimination à l'égard des femmes<sup>11</sup>. Les employeurs peuvent être réticents à embaucher, conserver ou promouvoir des femmes enceintes ou ayant des responsabilités familiales, ou trouver des motifs pour se séparer des salariées enceintes afin d'éviter d'avoir à supporter la charge financière représentée par le financement des prestations en espèces pendant le congé de maternité, ainsi

**Carte 2. Source de financement des prestations en espèces liées à la maternité, 2013 (185 pays et territoires)**



Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail - Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

**Figure 1. Source de financement des prestations en espèces versées pendant le congé de maternité, 1994 et 2013 (144 pays) (%)**



Source: *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994); Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

que par tout autre coût (potentiel ou réel) lié à leur remplacement. Dans de nombreux cas, cela se traduit simplement par le refus d'embaucher des femmes en âge de procréer. Tout cela malgré la rentabilité reconnue des mesures permettant d'équilibrer vie familiale et professionnelle, dont il est démontré qu'elles renforcent la performance et l'engagement des salariés et qu'elles peuvent aboutir à une baisse de l'absentéisme, au maintien des compétences et à une promotion de l'image des entreprises socialement responsables<sup>12</sup>.

Malgré la prépondérance des systèmes basés sur la responsabilité des employeurs dans certaines régions, les tendances statistiques démontrent que depuis 1994, il y a une régression générale de cette méthode au profit des systèmes collectifs, au sein desquels les prestations liées au congé de maternité sont prises en charge uniquement par l'assurance sociale ou les fonds publics, ou conjointement avec les employeurs. Le pourcentage des pays finançant les prestations en espèces par le biais de systèmes reposant sur la seule responsabilité de l'employeur est passé de 33 à 25 pour cent, alors que celui de pays prévoyant un congé de maternité non rémunéré a chuté de 5 à 1 pour cent (Figure 1).

Encourager les Etats Membres à passer progressivement d'un système basé sur la responsabilité de

l'employeur à un système basé sur le régime de sécurité sociale est l'une des priorités de l'assistance technique offerte par l'OIT. A cette fin, les activités visent: la sensibilisation par le biais de données objectives démontrant les bénéfices induits par la protection de la maternité et la nécessité de générer des ressources budgétaires pour le financer; une expertise technique afin d'étudier et de réviser la législation, et la préparation des études de faisabilité financière et actuarielle. Par exemple, le Ghana, le Lesotho, le Mozambique, le Rwanda, le Sri Lanka, le territoire palestinien occupé et la Zambie bénéficient de cette assistance. Identifier de nouveaux moyens d'action afin de favoriser ces changements devrait être une priorité au niveau des politiques.

### Champ d'application dans la loi et la pratique: une expansion critique

Il existe une différence entre le nombre de travailleuses couvertes par la législation sur la protection de la maternité et le nombre de travailleuses bénéficiant effectivement de cette protection dans la pratique. La différence entre ces deux catégories de femmes naît de la manière dont les lois sont mises en œuvre et appliquées. Les disparités existantes sont liées au manque

d'information des femmes quant à leurs droits et bénéfices garantis par la législation, à l'insuffisance de leur capacité contributive, à la fragilité des régimes de sécurité sociale, à l'absence de mesures suffisantes pour assurer l'application de la législation nationale, aux pratiques discriminatoires, à l'informalité et à l'exclusion sociale.

Les données recueillies par l'OIT révèlent que si 40,6 pour cent des travailleuses ont droit légal à un congé de maternité, la législation ne garantit le droit aux prestations en espèces pendant le congé de maternité que pour 34,4 pour cent d'entre elles. Une large majorité des travailleuses n'est donc toujours pas protégée de manière adéquate en pratique contre la perte de revenus pendant la maternité.

Les différences régionales sont saisissantes (Carte 3).

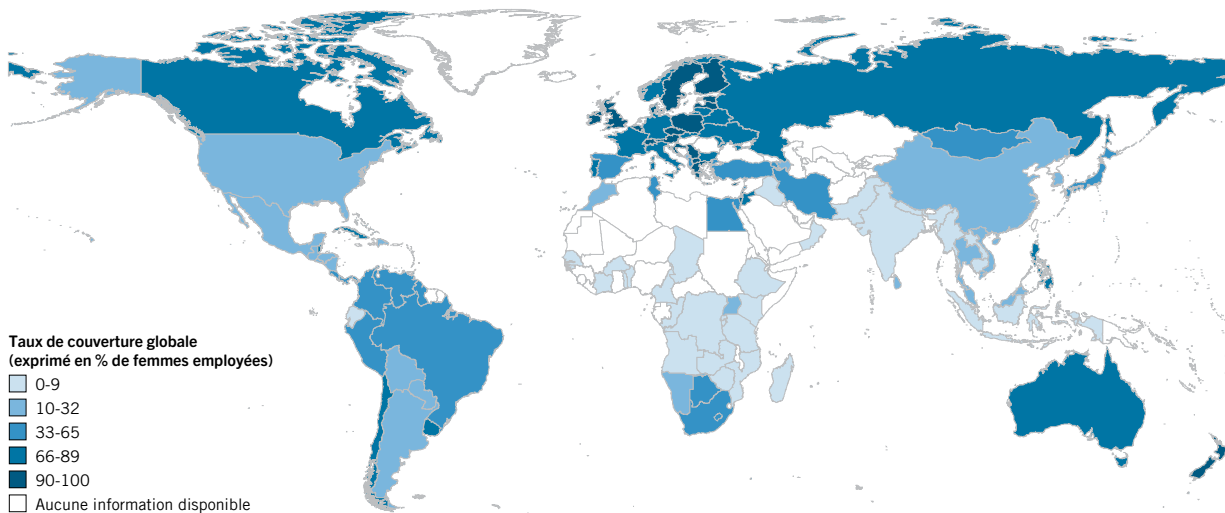
- Presque 80 pour cent des 830 millions de travailleuses non protégées se trouvent en Afrique et en Asie. Dans ces régions, l'employeur est tenu seul responsable du financement des prestations en espèces liées à la maternité, le travail informel est majoritaire et les taux de mortalité maternelle et infantile sont toujours très élevés.
- Seules 330 millions de femmes (28,4 pour cent des travailleuses dans le monde) sont effectivement protégées, ce qui signifie qu'en cas d'accouchement elles percevront des prestations en espèces.

- Parmi ces travailleuses, 38 pour cent se trouvent dans des économies développées, contre moins de 10 pour cent en Afrique et en Asie.
- Dans seulement 21 pays, situés pour la plupart en Europe, plus de 90 pour cent des travailleuses ont la garantie de recevoir une certaine forme de soutien financier en cas de naissance d'un enfant.

De nombreux pays prévoient explicitement des catégories de travailleuses qui ne bénéficient pas d'un congé de maternité rémunéré. En générale, celles-ci comprennent: les travailleuses indépendantes (en particulier, celles à leur propre compte et les travailleuses familiales), les travailleuses domestiques (l'OIT estime que 15,6 millions de travailleuses domestiques n'ont pas de droits garantis par la législation en ce qui concerne la protection de la maternité), les travailleuses agricoles, les travailleuses employées dans des formes non conventionnelles de travail (temps partiel, travail temporaire ou occasionnel), les femmes employées dans des petites et moyennes entreprises (PME) et les travailleuses migrantes.

La législation d'au moins 27 pays exclut explicitement les travailleuses agricoles. Une étude de l'OIT menée dans deux zones rurales au Sénégal a révélé que 26 pour cent des agricultrices travaillent jusqu'à la naissance de l'enfant, une pratique qui a également été constatée dans des pays d'Asie, comme au Népal.

**Carte 3. Pourcentage de travailleuses contribuant à un système de prestations en espèces liées à la maternité ou protégées autrement contre la perte de revenus pendant la maternité, 2010 (117 pays)**



Source: Estimations de l'OIT basées sur des sources officielles.

L'exclusion des femmes employées dans des formes non conventionnelles de travail n'est pas spécifique aux pays en développement. Au Japon, les travailleuses à temps partiel sont exclues, en application de la loi, des prestations liées à la maternité financées par la sécurité sociale, tout comme le sont les travailleuses occasionnelles au Canada.

Des changements positifs ont eu lieu. La législation d'un nombre croissant de pays offre une protection aux catégories de travailleuses non protégées mentionnées ci-dessus, conformément aux conventions de l'OIT. Par exemple, dans au moins 54 pays, les travailleuses domestiques sont couvertes par la législation sur la protection de la maternité dans les mêmes conditions que les autres travailleuses, conformément à l'article 14 de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011. Depuis 2010, des femmes à la tête de micro-entreprises individuelles au Brésil peuvent désormais s'affilier et avoir accès aux soins médicaux, à un congé de maternité rémunéré et à d'autres prestations, par le biais d'une seule cotisation de sécurité sociale, ce qui a ainsi permis la formalisation de 3 millions de travailleuses.

Toutefois, compte tenu du nombre important de femmes employées dans le secteur informel ou les formes d'emploi non conventionnelles, l'absence d'accès à la protection de la maternité demeure une vive préoccupation. L'OIT considère que l'accès à la sécurité sociale est un droit humain fondamental et une responsabilité d'ordre public. Il est urgent de réaliser des efforts supplémentaires pour en accroître la portée et améliorer l'accès à la protection sociale en matière de santé. La recherche menée par l'OIT suggère qu'il est non seulement possible et réalisable d'assurer un ensemble minimum de prestations de sécurité sociale dans les pays les plus pauvres, mais que cela permet également d'encourager le développement social et économique. Différentes options existent également pour accroître les ressources budgétaires pour financer les prestations de maternité dans le cadre de stratégies plus larges visant à étendre le bénéfice de la sécurité sociale à l'ensemble de la population.

## Le congé de paternité et le congé parental

### PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

- Les dispositions relatives au congé de paternité deviennent de plus en plus fréquentes et reflètent l'évolution des mentalités quant au rôle du père. Le droit au congé de paternité est garanti dans la législation de 78 pays sur les 167 pays pour lesquels des informations sont disponibles. Le congé est rémunéré dans la majorité de ces pays (70), ce qui souligne la tendance à une plus grande implication des pères au moment de la naissance de l'enfant.
- Des dispositions sur le congé parental sont présentes dans 66 pays sur les 169 examinées, majoritairement dans les économies développées, l'Europe de l'Est et l'Asie centrale. Dans les autres régions, il est rare de trouver ce type de dispositions.
- Le congé parental est généralement prévu sous la forme d'un droit partagé, utilisé en grande majorité par les femmes. Peu d'hommes font usage de ce congé, particulièrement lorsqu'il est non rémunéré.

### Le congé de paternité: vers un plus grand engagement des pères

Le congé de paternité est généralement un congé de courte durée pouvant être pris par le père immédiatement après la naissance de l'enfant afin de pouvoir prendre soin de l'enfant et assister la mère. La recherche en la matière met en évidence le lien existant entre les congés pris par les pères, leur rôle croissant au niveau des responsabilités familiales et le développement de l'enfant. Il est plus probable que les pères qui prennent un congé de paternité d'au moins deux voir plusieurs semaines immédiatement après la naissance de l'enfant soient plus impliqués auprès de leurs jeunes enfants<sup>13</sup>. Cela peut avoir des effets positifs sur l'égalité entre les hommes et les femmes à la maison et au travail, et peut initier un changement dans les relations et les préjugés et stéréotypes sexistes existants quant au rôle de chaque parent.

Aucune norme de l'OIT n'existe sur le congé de paternité. Toutefois, la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du travail en

2009, reconnaît que les mesures visant à permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle concernent non seulement les femmes, mais aussi les hommes. La Résolution encourage les gouvernements à élaborer des politiques qui permettent un meilleur équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles, et de prévoir un congé de paternité et/ou parental accompagné de mesures incitant les hommes à en faire usage<sup>14</sup>.

Les dispositions sur le congé de paternité sont plus fréquentes dans les économies développées, l'Afrique, l'Europe de l'Est et l'Asie centrale. La durée du congé de paternité varie, bien que cinq pays seulement (la Finlande, l'Islande, la Lituanie, le Portugal et la Slovénie) prévoient un congé d'une durée supérieure à deux semaines. Dans la quasi-totalité des pays qui offrent un congé de paternité, les pères ont la possibilité de choisir s'ils veulent ou non faire usage de leur congé. Le congé de paternité est obligatoire uniquement au Chili, en Italie et au Portugal.

En 1994, 40 pays, sur les 141 pour lesquels l'OIT disposait d'informations, avaient adopté une législation prévoyant un congé de paternité. En 2013, 78 pays du nombre total de pays pour lesquels des informations étaient disponibles (167) avaient adopté une législation sur le congé de paternité. Les régions présentant les plus fortes augmentations en la matière depuis 1994 sont l'Europe de l'Est et l'Asie centrale, les économies développées, ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes (Figure 2).

Le congé de paternité est rémunéré dans 70 des 78 pays (89 pour cent) où ce droit est garanti. Parmi ces pays :

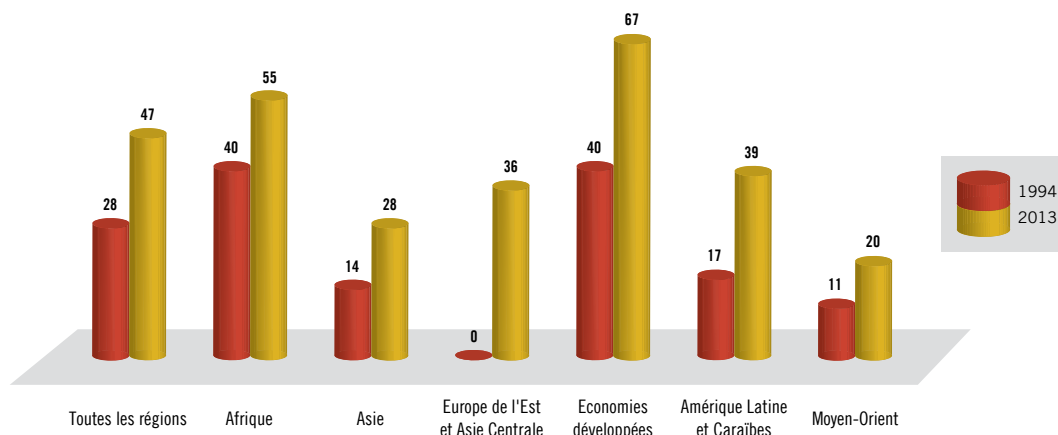
- l'employeur est tenu responsable de son financement dans 45 pays (57 pour cent), dont 24 sont situés en Afrique;
- la sécurité sociale prend en charge son financement dans seulement 22 pays (28 pour cent), principalement dans les économies développées (15 des 24 pays);
- des systèmes mixtes ont été mis en place dans 3 pays.

Tout comme pour le congé de maternité, la répartition des risques grâce à l'assurance sociale ou aux fonds publics peut aider à réduire la probabilité pour les hommes ayant des responsabilités familiales de devoir faire face à des discriminations ou des inégalités sur le lieu de travail, et à encourager les pères à faire usage de ce congé. Le fait de consacrer le droit à un congé de paternité rémunéré dans la législation nationale permet d'envoyer un message clair quant à la valeur que la société accorde au travail de soins apportés par les femmes et les hommes, ce qui permet aussi d'améliorer l'égalité hommes-femmes.

### Le congé parental: un équilibre fragile

Le congé parental est une période de congé plus longue qui peut être accordée à l'un ou l'autre, ou aux deux parents, afin de leur permettre de s'occuper de leur nouveau-né ou de leur jeune enfant, généralement à l'issue du congé de maternité ou de paternité. Les dispositions sur le congé parental sont prévues dans

**Figure 2. Législations nationales octroyant un congé de paternité, 1994 (141 pays) et 2013 (167 pays) (en %)**



Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase); *Conditions of work digest: Maternity and work* (OIT, 1994).

la recommandation n° 191, qui accompagne la convention n° 183, et dans la recommandation n° 165, qui accompagne la convention n° 156. Ces deux recommandations prévoient que la durée, l'indemnisation et les autres aspects du congé parental doivent être déterminés au niveau national.

Il existe de grandes disparités entre les différents systèmes applicables au congé parental en ce qui concerne les critères d'admissibilité, l'indemnisation, la durée, la flexibilité au niveau de son usage, l'âge de l'enfant gardé et la possibilité de transférer ce congé d'un parent à l'autre. En général, le congé parental est plus long que le congé de maternité mais l'indemnisation du congé est souvent inférieure voire nulle. Dans plusieurs pays, des conventions collectives remplacent ou étendent les dispositions législatives sur les politiques de congé pour les parents.

Soixante-six pays, sur les 169 pays disposant d'informations en la matière, ont adopté des dispositions sur le congé parental. Il s'agit principalement des économies développées ou des pays d'Europe de l'Est ou d'Asie centrale. La ventilation régionale des données montre que:

- la quasi-totalité des économies développées (35 pays sur 36) offrent un congé parental<sup>15</sup>;
- les 16 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale prévoient un congé parental;
- en Afrique, seuls le Burkina Faso, l'Égypte, la Guinée, le Maroc et le Tchad prévoient un congé parental à long terme; dans aucun de ces pays ce congé n'est rémunéré;
- au Moyen-Orient, le Bahreïn, l'Irak, la Jordanie, le Koweït et la République arabe syrienne offrent un congé parental non rémunéré, uniquement pour les mères;

### Encadré 1. Les effets de la crise économique mondiale sur les droits au congé

Contrairement à ce qu'on pouvait s'attendre, la crise économique mondiale, qui a débuté en 2008, a apporté des changements positifs malgré les restrictions des fonds publics consacrés aux politiques destinées à concilier vie familiale et professionnelle. Certaines des économies développées les plus durement frappées par la crise ont supprimé le soutien aux familles ou repoussé les réformes annoncées suite à leur politique de consolidation budgétaire. L'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie et la Roumanie ont réduit la durée des congés ou le niveau des prestations en réponse directe à la crise, de manière temporaire pour certains bien que ce ne soit pas le cas de tous<sup>1</sup>.

Toutefois, de nombreux pays ont renforcé les mesures de soutien aux familles pendant la crise. Ces mesures prévoient l'accès à l'éducation de la petite enfance, des crédits d'impôts et l'augmentation de la durée, de la portée et du niveau des prestations relatives aux congés de maternité ou parental. L'Allemagne, l'Australie, la France, la Pologne et la Slovaquie font partie des pays ayant adopté de telles mesures. La Chine a augmenté la durée du congé de maternité, passant de 90 à 98 jours en 2011 et le Chili a fait passer la durée du congé parental postnatal pour les femmes de

18 à 30 semaines (avec la possibilité de transférer une partie de la durée du congé aux pères). Le Salvador a, parmi un ensemble de mesures destinées à aider les familles, augmenté le taux des prestations en espèces de 75 à 100 pour cent pendant les 12 semaines de congé de maternité pour les travailleuses affiliées à l'Institut salvadorien de sécurité sociale. Ces mesures ont eu un effet de relance, en prévenant la détérioration des conditions de vie de ces femmes et de leurs familles, fournissant un appui aux prestations de soins non rémunérées<sup>2</sup>.

Des évolutions positives ont eu lieu au niveau des régimes de congé de paternité et de congé parental afin d'accroître le recours à ces congés de la part des hommes. L'Australie a mis en place un congé de paternité rémunéré (de 14 jours) en 2013. En Norvège, le quota de congé parental réservé aux pères est passé de 12 à 14 semaines. Ces exemples n'illustrent pas seulement la tendance générale consistant à ce que les hommes prennent de plus en plus part aux responsabilités familiales, mais ils montrent comment il est possible de répondre aux difficultés économiques par des mesures visant à promouvoir la participation des femmes au marché du travail, grâce à un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle.

<sup>1</sup> A.H. Gauthier: *The impact of the economic crisis on family policies in the European Union* (Bruxelles, Union européenne, 2010).

<sup>2</sup> A. Espino: «Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic», dans *Feminist Economics* (2013, Vol. 19, n° 3), pp. 267-288.

- seuls trois des 25 pays d'Asie examinés (la Mongolie, la République de Corée et les Philippines) prévoient un congé parental;
- sur les 31 pays d'Amérique latine et des Caraïbes examinés, seuls le Chili et Cuba prévoient un congé parental.

Le congé parental est rémunéré dans plus de la moitié des pays qui prévoient ce type de congé (36 sur 66 pays), tous ces pays se situant parmi les économies développées, en Europe de l'Est et en Asie centrale, exception faite du Chili et de Cuba. Parmi eux, seuls 18 pays octroient des prestations en espèces équivalent au moins à deux tiers des gains antérieurs du travailleur. Les autres pays prévoient des niveaux de prestations inférieurs, et notamment des prestations forfaitaires uniformes. Lorsque le congé est rémunéré, il est généralement financé par les régimes de sécurité sociale et la fiscalité générale, notamment lorsque le montant des prestations versées n'est pas lié au montant des revenus du travailleur.

En général, ce sont les femmes qui prennent un congé parental à l'issue de leur congé de maternité, notamment lorsque les deux parents jouissent ensemble du droit à un congé parental. Cette tendance peut avoir pour effet de fragiliser la place des femmes sur le marché du travail et de renforcer les inégalités entre les hommes et les femmes tant sur le lieu de travail, que dans la répartition des tâches domestiques. Les efforts destinés à encourager les hommes à prendre un congé parental peuvent se traduire par la mise en place d'allocations individuelles, non transférables ou obligatoires et l'octroi de mesures incitatives et d'une indemnisation adéquate pendant le congé. Les taux élevés de prise de congé parental sont fortement liés au niveau des prestations en espèces prévues en remplacement de la perte de revenus et à la possibilité de bénéficier d'une protection de l'emploi<sup>16</sup>. De manière générale, les données disponibles suggèrent que les travailleurs préfèrent des congés mieux payés tant pour les femmes, que pour les hommes, pendant des périodes plus courtes, relayés par des dispositifs permettant de concilier vie familiale et professionnelle et des services de garde d'enfants accessibles et de qualité qui répondent tant aux besoins des parents que des enfants, plutôt que de bénéficier de longues périodes de congé faiblement indemnisés<sup>17</sup>.

## Autres composantes de la protection de la maternité

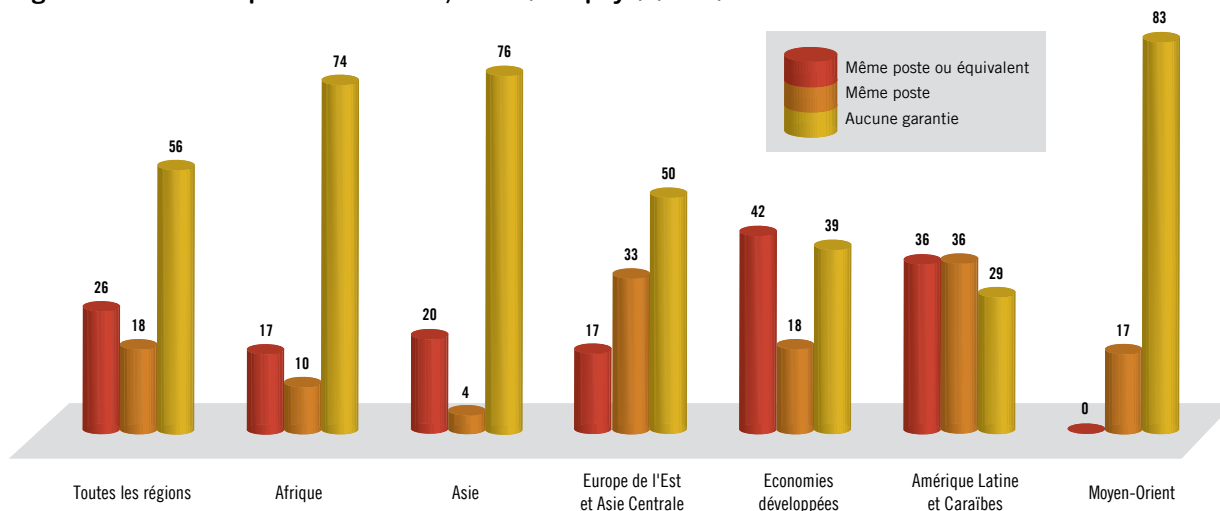
### PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

- Tous sauf 20 parmi les 165 pays pour lesquels des informations sont disponibles interdisent de manière explicite toute discrimination pendant la grossesse, le congé de maternité et/ou toute autre période additionnelle de congé prescrite<sup>18</sup>. Toutefois, d'après différentes sources, la discrimination liée à la maternité persiste dans le monde.
- Plus de deux tiers des pays ont adopté des dispositions législatives sur les travaux préjudiciables ou comportant un risque pour la santé des femmes enceintes ou allaitantes. La majorité des pays prévoient des mesures de protection comme alternative aux travaux dangereux.
- Au moins 75 pour cent des pays pour lesquels des informations sont disponibles ont adopté des dispositions législatives sur les pauses d'allaitement. Les tendances sont homogènes au sein des différentes régions, même si 24 pour cent des pays ne disposent toujours pas d'une législation nationale en la matière.

### Protection de l'emploi et non-discrimination: des défis persistants

Les normes de l'OIT sur la protection de la maternité réclament non seulement la protection de l'emploi des femmes pendant leur grossesse, le congé de maternité et une période consécutive au retour au travail, mais également des mesures permettant de s'assurer que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi. La convention n° 183 prévoit que la discrimination peut également avoir lieu au niveau du recrutement et de l'embauche, en pénalisant les femmes à la recherche d'un emploi.

Il est très difficile de déterminer l'étendue des licenciements et des discriminations dans l'emploi basés sur des motifs liés à la maternité. Très peu d'études existent en la matière. Toutefois, les informations pouvant être recueillies auprès des tribunaux, des organes chargés de veiller au respect de l'égalité des chances, des syndicats et d'autres sources démontrent que la discrimination reste un vrai problème à travers le monde. Par exemple, l'examen des pays de l'Union européenne a révélé

**Figure 3. Droit de reprendre le travail, 2013 (146 pays) (en %)**

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail - Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

un niveau élevé de discriminations basées sur la maternité au sein des Etats membres, dans une région où les pays ont des lois adéquates destinées à lutter contre la discrimination. Des manœuvres destinées à faire pression sur les femmes enceintes et les jeunes mères afin qu'elles démissionnent, notamment en ayant recours au harcèlement, ont été signalées en Espagne, en Lituanie et en Roumanie. En Croatie, en Grèce, en Italie et au Portugal, plusieurs rapports font référence à une pratique répandue, la «démission en blanc», où les travailleuses sont forcées de signer des lettres de démission non datées lors de leur embauche, qui seront ensuite utilisées pour mettre fin à leur contrat de travail si elles sont un jour enceintes, ont une maladie de longue durée ou des responsabilités familiales. Ces rapports sous-entendent que certaines de ces pratiques se sont intensifiées au cours de la crise économique mondiale<sup>19</sup>.

Nonobstant, 145 des 165 pays pour lesquels des informations sont disponibles ont adopté une législation qui interdit les discriminations fondées sur des motifs liés à la maternité. La convention n° 183 prévoit différentes mesures pour renforcer cette protection contre les discriminations et de nombreux pays ont recours à ces mesures.

**Le droit garanti de reprendre le travail** «au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux» est l'un des principaux mécanismes de protection<sup>20</sup>. Sur les 146 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 64 pays disposent d'une législation

garantissant à la femme de retrouver le même poste ou un poste équivalent après son congé de maternité. Toutefois, la majorité des pays (82 pays) ne garantit pas le droit de reprendre le travail (Figure 3).

La convention n° 183 prévoit également une **période de protection suite à la reprise du travail** par la femme à l'issue d'un congé de maternité, mais laisse à la législation et aux réglementations nationales le soin de définir la durée de cette période. Au moins 56 pays précisent la durée de cette période de protection, qui dans de nombreux cas s'étend bien au-delà de la fin du congé de maternité.

**La charge de la preuve** est l'une des autres mesures de protection. La convention n° 183 précise, en effet, que 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»<sup>21</sup>. Parmi les 144 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 38 pour cent (54 pays) disposent d'une législation prévoyant que la charge de la preuve incombe à l'employeur. Soixante pour cent des pays (86 pays) n'ont adopté aucune disposition sur la charge de la preuve, alors que dans les autres pays la charge de la preuve incombe au travailleur.

«**La non-discrimination liée à la maternité**» se réfère au droit de toutes les femmes à ne pas être traitées de manière moins favorable dans une situation professionnelle, notamment au moment de l'embauche, pour des motifs fondés sur le sexe ou relatifs à la fonction

de reproduction. La convention n° 156 étend cette protection aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes<sup>22</sup>.

Dans toutes les régions, des pays ont adopté une législation interdisant la discrimination basée sur des motifs liés au sexe, mais des différences existent quant à l'énoncé des motifs de discrimination. Sur les 155 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 114 pays ont adopté une législation qui interdit la discrimination dans l'emploi (qui recouvre traditionnellement l'accès à l'emploi, le recrutement, la promotion, le changement de poste, le licenciement, le départ à la retraite et les autres conditions de travail) fondée sur le «sexe», soit directement, soit indirectement par référence à d'autres motifs liés à la maternité ou à la grossesse. La «maternité» ou la «grossesse» sont définies expressément comme des motifs de discrimination dans 43 pays.

La convention n° 183 **interdit expressément le fait d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse**, sauf lorsque le poste en question est susceptible de mettre en danger sa santé. Toutefois, l'interdiction expresse des tests de grossesse ne semble pas très répandue dans les législations nationales. En effet sur les 141 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 47 ont adopté des dispositions qui interdisent explicitement ou implicitement le recours aux tests de grossesse.

L'OIT encourage les Etats à interdire expressément les tests de grossesse dans leur législation et leur pratique nationales. Elle prie instamment les décideurs politiques d'élaborer des politiques plus claires en vue d'interdire la discrimination visant spécifiquement la fonction de reproduction des femmes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

### La protection de la santé sur le lieu de travail: des interdictions générales

Les normes de l'OIT prévoient des cadres généraux destinés à mettre en œuvre une culture préventive de la sécurité et de la santé au travail<sup>23</sup>. Une approche générale de prévention et de protection part du principe que promouvoir des lieux de travail sûrs et sains est à la fois bénéfique pour les hommes et les femmes. Des interventions spécifiques pour les travailleuses enceintes ou allaitantes sont également nécessaires.

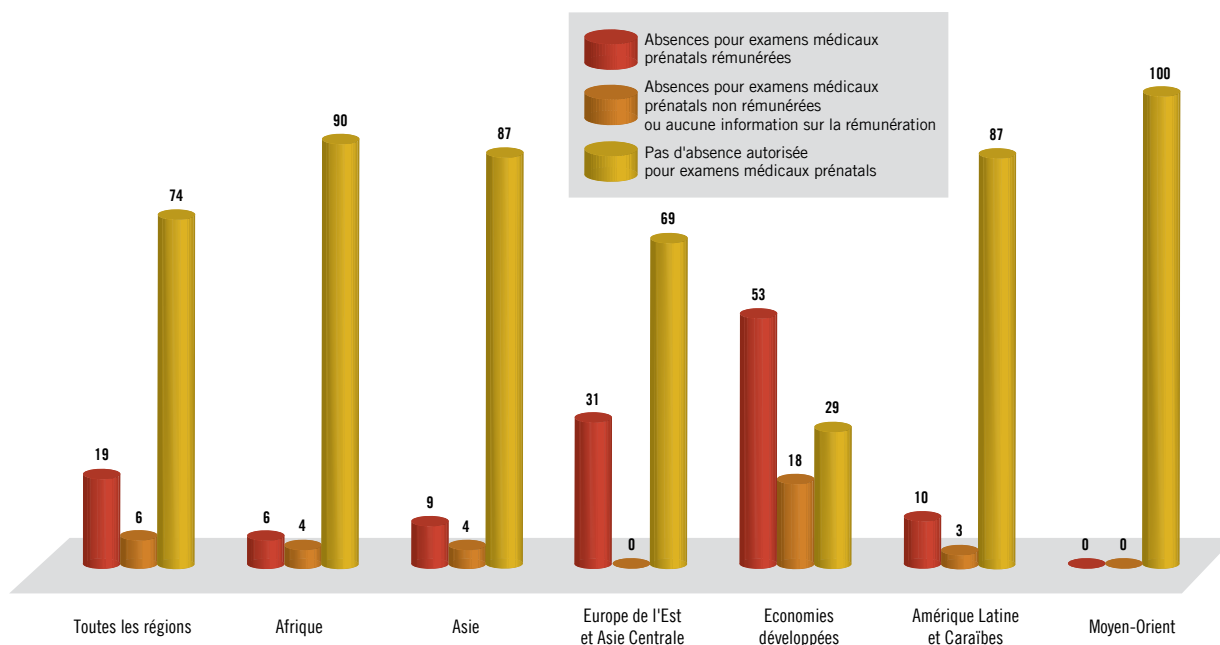
**L'aménagement du temps de travail** est un outil important pour protéger la santé des femmes enceintes ou allaitantes. Plusieurs Etats Membres de l'OIT ont adopté des dispositions sur le travail de nuit, les heures supplémentaires et les absences liées aux examens médicaux pendant la grossesse.

La recommandation n° 191 précise qu'une femme 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 sa grossesse ou l'allaitement. Parmi les 151 pays pour lesquels des informations sont disponibles:

- 49 ne prévoient aucune restriction ou réglementation sur le travail de nuit dans leur législation<sup>24</sup>;
- 20 n'interdisent pas le travail de nuit mais les femmes enceintes (voir parfois toutes les femmes) ne sont pas obligées de travailler de nuit<sup>25</sup>;
- 81 pays<sup>26</sup> interdisent le travail de nuit dans leur législation. Il existe une interdiction générale du travail de nuit pour l'ensemble des femmes dans 30 de ces pays, notamment en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient.

La recommandation n° 191 ne contient aucune disposition sur les **heures supplémentaires** mais dans certains pays il est interdit aux femmes enceintes de réaliser des heures supplémentaires (par exemple, en Belgique, au Chili, en Guinée équatoriale et au Mexique). D'autres pays prévoient que les femmes enceintes ne devraient pas être contraintes d'effectuer des heures supplémentaires (par exemple, à Cuba, en Estonie et au Japon). Ces restrictions s'appliquent parfois aux femmes allaitantes, aux mères ayant des enfants en bas âges ou dans d'autres cas où les heures supplémentaires entraînent un danger pour la santé de la femme.

**L'absence liée aux soins de santé prénatals** est essentielle pour permettre de détecter et de prévenir toutes complications au niveau de la grossesse et pour aider les femmes enceintes à connaître leur statut sérologique par rapport au VIH. Elles peuvent bénéficier de mesures de prévention, de traitements, de conseils, de soins et de soutien en vue de réduire le risque de transmission du virus de la mère à l'enfant. Ce droit n'est pas largement garanti, malgré les recommandations en la matière de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qui plaident en faveur d'au moins quatre visites prénatales. Ces dispositions sont particulièrement rares en Afrique, en Asie et en Amérique latine et totalement absentes au Moyen-Orient.

**Figure 4. Droit de s'absenter pour se soumettre à des examens médicaux prénatals, 2013 (156 pays)**

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail - Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

Les lieux de travail peuvent jouer un rôle fondamental dans l'accès des femmes aux soins prénatals et ainsi reconnaître leur importance, non seulement pour la santé des femmes et de leur enfant, mais également pour la stabilité économique des familles. Sur les 156 pays pour lesquels des informations sont disponibles:

- 116 pays n'autorisent aucune absence liée aux soins médicaux prénatals,
- 40 pays considèrent cette absence comme un droit, parmi lesquels 30 prévoient que ce temps d'absence est rémunéré (Figure 4).

L'une des composantes importantes de la protection de la santé au travail réside au niveau des **dispositions sur les travaux dangereux ou nuisibles à la santé** des femmes pendant leur maternité. La convention n° 183 prévoit que les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas être contraintes d'accomplir un travail qui est préjudiciable ou qui comporte un risque significatif pour la santé de la mère, de l'enfant à naître ou du nouveau-né. La recommandation n° 191 encourage l'évaluation des risques que peut comporter le lieu de travail, notamment lorsque les conditions de travail impliquent des travaux exigeant un effort physique, l'exposition à des agents biologiques, chimiques ou

physiques dangereux, un travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre, une station assise ou debout prolongée, des températures extrêmes ou des vibrations.

Les législations de 111 des 160 pays pour lesquels des informations sont disponibles, prévoient des mesures sur les travaux dangereux ou nuisibles à la santé des femmes enceintes ou allaitantes. Soixante dix-huit d'entre eux (soit 49 pour cent) interdisent de manière explicite ces travaux, et presque la moitié de ces derniers interdisent à l'ensemble des femmes de travailler dans certaines conditions définies comme dangereuses. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a attiré l'attention des Etats ayant ratifié ces conventions sur les dangers qu'impliquent les interdictions générales sur les travaux dangereux, le travail de nuit et les heures supplémentaires, même si ces interdictions peuvent a priori être saluées du point de leur impact sur la santé. En effet, ces interdictions sont contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de travail et contribuent à renforcer la discrimination basée sur le sexe dans le monde du travail. La CEACR considère que la maternité nécessite un traitement différencié pour garantir une égalité

réelle, en distinguant les mesures protégeant strictement la maternité, des mesures protégeant les femmes dans l'emploi, sur la base des stéréotypes existants au niveau des capacités professionnelles des femmes et de leur rôle dans la société<sup>27</sup>.

La recommandation n° 191 suggère la mise en place de **mesures de protection** lorsqu'un risque sur le lieu de travail est identifié. Ces mesures peuvent consister à l'élimination du risque, l'adaptation des conditions de travail, le transfert temporaire à un poste de travail plus sûr ou, en l'absence d'autres possibilités, à un congé temporaire rémunéré. Sur les 160 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 84 offrent certaines alternatives au travail dangereux, contre 76 qui ne prévoient rien en la matière.

### L'allaitement sur le lieu de travail et la garde des enfants: un potentiel sous-exploité

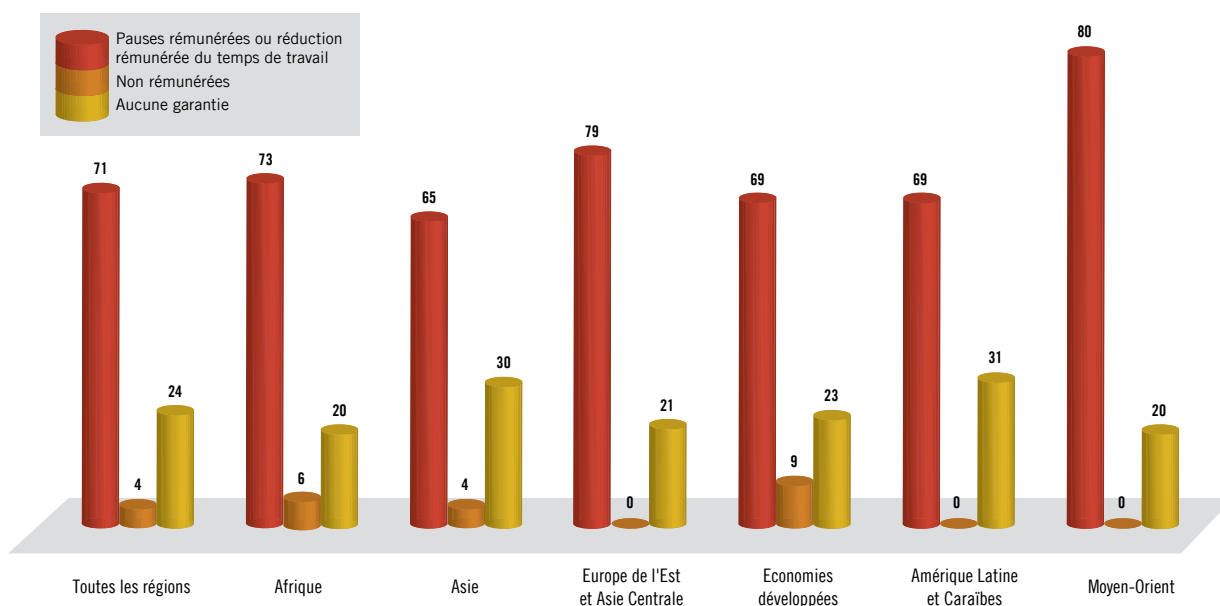
L'allaitement concourt à la bonne santé de la mère et de son enfant. Après la naissance de l'enfant, de nombreuses femmes font face à la possibilité de perdre leur emploi ou leur revenu et ne peuvent donc pas se permettre d'arrêter de travailler pour pouvoir continuer à allaiter leur enfant. Si aucun dispositif favorable à

l'allaitement n'existe sur le lieu de travail, travailler et allaiter se révèlent être incompatibles. Les pauses d'allaitement<sup>28</sup> sont prévues par les normes internationales sur la protection de la maternité depuis 1919. La convention n° 183 laisse le soin aux pays de définir la durée et le nombre de ces pauses.

Dans l'ensemble des régions, la législation nationale encourage cette étape de la maternité. En réalité, 75 pour cent des pays (au moins 121 pays sur 160) prévoient des pauses d'allaitement rémunérées ou non rémunérées ou une réduction journalière de la durée du travail pour les femmes allaitantes (Figure 5). Trente-neuf pays sur l'ensemble de ceux qui ont été examinés (soit 24 pour cent) ne prévoient aucune disposition sur l'allaitement. Deux tiers de ces derniers (soit 26 pays) se situent en Afrique, en Asie ou dans les Caraïbes.

La durée du droit aux pauses d'allaitement rémunérées est également un élément essentiel afin de permettre aux travailleuses d'allaiter leur enfant conformément à leurs préférences et aux recommandations de l'OMS, à savoir un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de l'enfant et un allaitement complété par une autre alimentation jusqu'aux deux ans de l'enfant et au-delà. Presque deux tiers des pays qui prévoient de telles dispositions (75 pays), garantissent des pauses d'allaitement pendant une durée de six à 23 mois.

Figure 5. Dispositions législatives sur les pauses d'allaitement, 2013 (160 pays) (en %)



Note: Les différents chiffres peuvent ne pas totaliser 100 pour cent à cause des arrondis.

Source: Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail – Protection de la maternité, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

Parmi ces pays, 57 pays garantissent une durée d'au moins une année. Seuls six pays garantissent des pauses d'allaitement pendant deux ans (5 pour cent)<sup>29</sup>.

La recommandation n° 191 suggère la mise en place de structures pour l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité de ce dernier. Toutefois, seuls 31 pour cent des pays pour lesquels des informations sont disponibles (50 sur 159) disposent d'une législation en la matière. Dans 29 de ces 50 pays, ces dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent seulement si l'entreprise emploie un nombre minimum de femmes. Cela est fréquent en Afrique, en Asie, en Amérique latine et au Moyen-Orient<sup>30</sup>. La difficulté est que de telles dispositions risquent à l'inverse de dissuader les employeurs de recruter des femmes, ce qui par ailleurs véhicule l'idée que seules les femmes sont responsables des soins à apporter aux enfants.

La précédente convention (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, suggère que des installations pour l'allaitement ainsi que pour la garde des enfants pendant la journée soient financées, ou au moins subventionnées, aux frais de la collectivité ou dans le cadre d'un système d'assurance sociale obligatoire. En pratique, toutefois, les dispositions des législations nationales prévoient généralement que la charge financière soit supportée en totalité par l'employeur, ce qui risque encore de dissuader les employeurs de recruter des travailleurs ayant des responsabilités familiales. En 2013, l'Argentine a pris le contre-pied de cette tendance en adoptant une loi qui encourage l'allaitement et prévoit que tous les coûts liés à sa mise en œuvre, y compris la mise en place d'installations sur le lieu de travail, seront pris en charge par les fonds publics.

L'allaitement qui est bénéfique pour la santé, lorsqu'il est encouragé sur le lieu de travail et financé de manière adéquate, peut générer une situation «gagnant-gagnant» pour les travailleurs et les employeurs. Il peut

s'agir de mesures à bas coûts générant des résultats positifs considérables pour les entreprises et la société (notamment une plus grande performance et une implication renforcée des salariés, des taux d'absentéisme plus faibles, des niveaux plus élevés de rétention des salariés, le maintien des compétences), ainsi que des économies à long terme pour les systèmes de soins de santé. A ce jour, ces bénéfices pour les employeurs restent sous-exploités. Les informations disponibles suggèrent que des barrières demeurent, ce qui dissuade les femmes de continuer à allaiter après leur retour au travail<sup>31</sup>.

Les seules initiatives sur le lieu de travail ne sont pas suffisantes pour encourager le retour au travail des femmes après leur congé de maternité: des politiques publiques sont nécessaires, notamment afin d'améliorer la disponibilité, la qualité et l'accessibilité aux services de garde des enfants et aux autres mesures destinées à aider les travailleurs à concilier vie familiale et professionnelle. Les informations disponibles montrent que la garde des enfants joue un rôle essentiel pour permettre aux parents, et notamment aux femmes, de s'engager dans un travail rémunéré après la naissance de leur enfant<sup>32</sup>. Certains pays, dont l'Afrique du Sud, le Costa Rica, l'Éthiopie et le Mexique, aident les travailleurs les plus vulnérables à concilier vie familiale et professionnelle en mettant à leur disposition des services publics pour la garde des enfants. Un tiers des 140 pays pour lesquels des informations sont disponibles ne dispose d'aucune législation nationale sur la mise à disposition de services publics ou le versement d'allocations publiques afin de réduire les coûts inhérents à la garde des enfants qui ne sont pas encore en âge d'être scolarisés<sup>33</sup>. Lorsque des programmes existent à cette fin, leur portée est inadéquate. Même dans les pays à forts revenus, moins d'enfants de familles à faibles revenus que d'enfants originaires d'autres catégories sont pris en charge par des centres de garde formels<sup>34</sup>.

## CONCLUSIONS

### Ce qui fonctionne pour la maternité et la paternité au travail

Par rapport à 1994, davantage de pays garantissent aujourd'hui des congés de maternité et de paternité plus longs, se reposent moins sur l'employeur pour en assurer le financement, assurent une meilleure protection au cours de la maternité contre les dangers et la discrimination, et garantissent un meilleur soutien vis-à-vis l'allaitement sur le lieu de travail.

Toutefois, une grande majorité de travailleuses n'a toujours pas droit à un congé de maternité rémunéré, ni à une protection adéquate en la matière. Les femmes des économies développées, notamment celles employées dans des emplois formels et conventionnels, sont celles qui en bénéficient le plus. Les femmes en Afrique et en Asie sont celles qui en bénéficient le moins. Le congé de paternité et le congé parental rémunérés, ainsi que l'accès à des installations adéquates pour l'allaitement et la garde des enfants, sont souvent inexistantes, inaccessibles ou inadaptés à la majorité des femmes et des hommes.

Les gouvernements sont priés instamment de faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de cadres législatifs et politiques prévoyant des mesures détaillées pour concilier vie familiale et professionnelle, en assurant un financement public adéquat, l'une de leurs priorités. Cela sous-entend notamment d'encourager le dialogue social sur ces questions et d'encourager la négociation collective afin d'aider les travailleurs et les employeurs. Conformément aux conventions de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de la protection de la maternité et des mesures destinées à concilier vie familiale et professionnelle.

Les points suivants sont destinés à aider à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces politiques:

#### **Adopter et mettre en œuvre des lois et des politiques inclusives afin d'assurer une protection efficace**

Faire une évaluation des lacunes existantes dans les cadres actuels est une première étape, qui doit être suivie de mesures destinées à élargir les critères d'admissibilité et à permettre un accès universel à la protection de la maternité et aux mesures destinées à

concilier vie familiale et professionnelle, notamment la garde des enfants. La mise en œuvre doit être renforcée et la collecte des données améliorée afin de mesurer efficacement la portée, les progrès, et les résultats des politiques.

#### **Prévenir et éliminer les discriminations à l'égard des femmes et des hommes ayant des responsabilités familiales**

Pour cela, il est nécessaire de disposer d'un système judiciaire solide, accessible et efficace ainsi que d'inspecteurs du travail formés et en nombre suffisant. Les gouvernements sont également appelés à élaborer des cadres politiques pour lutter contre les discriminations, eux-mêmes étayés par des organes chargés de veiller au respect de l'égalité des chances, et de renverser la charge de la preuve en la faisant peser sur les employeurs en cas de rupture du contrat de travail.

#### **Elaborer des politiques destinées à protéger la maternité et à concilier vie familiale et professionnelle pour atteindre une égalité réelle entre les hommes et les femmes**

Le fait de définir explicitement comme objectif de politique l'égalité entre hommes et les femmes au travail et à la maison peut engendrer de réelles transformations en la matière. Le niveau des dépenses publiques consacrées aux mesures destinées à concilier vie familiale et professionnelle, notamment pour les services sociaux en matière de soins, doit être maintenu et augmenté car ces actions se révèlent être des stabilisateurs sociaux, créateurs d'emploi dans le secteur des services sociaux et permettant d'augmenter les chances des femmes à accéder à un travail de qualité. Ces mesures peuvent également s'attaquer aux stéréotypes dominants sur la masculinité qui empêchent les hommes d'assumer leur rôle quant à la garde des enfants.

#### **Faire de la maternité, de la paternité et de la garde des enfants, des responsabilités collectives**

La mutualisation des risques grâce à l'assurance sociale ou aux fonds publics pour les prestations en espèce liées

aux congés et l'accès aux services sociaux en matière de soins permet de lutter contre la discrimination au travail, et évite que les employeurs soient tenus de supporter les coûts liés au bien-être et au renouvellement de la société. Des règles efficaces assurant à l'employeur une prise en charge financière nulle ou minimale, combinée à des mesures publiques d'incitation, notamment pour les PME, sont essentielles pour forger des liens positifs entre protection de la maternité et mesures adéquates permettant de concilier vie familiale et professionnelle, et résultats au niveau de l'entreprise.

#### **Faire de la maternité et le travail de soins non rémunéré des composantes clés des programmes de protection sociale**

L'accès à la santé maternelle essentielle et à la sécurité des revenus autour de la naissance de l'enfant devraient faire partie des garanties de la sécurité sociale de base qui forment les socles de protection sociale nationales. Des services sociaux de qualité pour le soins des personnes dépendantes, des prestations en espèces et des systèmes de garantie de l'emploi qui soient attentifs aux inégalités existantes entre les hommes et les femmes peuvent aider à réduire la pauvreté et les inégalités et contribuer à l'égalité hommes-femmes au sein du foyer et au travail.

#### **Promouvoir la répartition égale des responsabilités familiales entre les parents**

La prise en charge des nouveau-nés et des jeunes enfants par leur père a des effets positifs sur le développement des enfants. Les mesures destinées à changer les comportements afin de promouvoir le rôle des hommes à cet égard, et augmenter les recours aux congés spécialement prévus à cet effet, peuvent consister en le droit de s'absenter pour accompagner les femmes lors des visites prénatales et à un droit individuel garanti à prendre un congé pour la naissance de l'enfant d'une durée appropriée et qui soit indemnisé.

#### **Créer une culture favorable sur le lieu de travail**

La maternité, la paternité et les responsabilités familiales devraient être considérées comme un élément normal dans la vie de l'entreprise. Le fait d'étendre le bénéfice des mesures destinées à concilier vie privée et professionnelle à l'ensemble des travailleurs, tel que le travail à temps partiel de qualité ou des dispositifs de travail flexibles favorables aux travailleurs, permettra de mieux répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

#### **Mettre en place une culture préventive de sécurité et de santé au travail**

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs devraient œuvrer activement afin de créer un environnement sûr et sain pour tous les travailleurs, en mettant l'accent sur la prévention. Les mesures de protection spécifiques aux femmes ou aux hommes devraient être limitées à ce qui est strictement nécessaire pour protéger la maternité, conformément au principe d'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de travail.

## Notes

1. OIT: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève, 2014), disponible à: [www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection).
2. En janvier 2014, 28 pays avaient ratifié la convention n° 183. Pour accéder à des informations actualisées sur le statut des ratifications des conventions de l'OIT, prière de consulter NORMLEX, la base de données sur les normes internationales du travail, disponible à: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>.
3. Nations Unies (ONU): *Men in families and family policies in a changing world* (New York, 2011); M. O'Brien: «Fitting fathers into work-family policies: International challenges in turbulent times», dans *International Journal of Sociology and Social Policy* (2013, Vol. 33, No. 9/10), pp. 542–64; J. Ghosh: «Financial crises and their gendered employment impact. Emerging trends and past experiences», dans R. Antonopoulos (ed.): *Gender perspectives and the gender impacts of the global economic crisis* (Routledge, 2014); OIT: *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*, Conseil d'administration GB.312/POL/4, 312<sup>e</sup> session (Genève, 2011).
4. Les Etats-Unis, Oman, et la Papouasie-Nouvelle-Guinée garantissent le congé de maternité dans leur législation nationale, mais n'ont adopté aucune disposition législative générale sur les prestations en espèces liées à la maternité.
5. Article 4, paragraphe 1, de la convention n° 183.
6. Paragraphe 1 (1) de la recommandation n° 191.
7. Données basées sur un échantillon de 139 pays pour lesquels des informations étaient disponibles en 1994 et en 2003. Voir OIT: *Conditions of work digest: Maternity and work*, Vol. 13 (Genève, OIT, 1994).
8. Article 6, paragraphe 2, de la convention n° 183.
9. L'échantillon de 167 pays ne tient pas compte de plusieurs pays du fait de la complexité de leurs systèmes de paiement qui ne permet pas d'évaluer leur conformité avec la convention n° 183. Voir le rapport intitulé *Maternité au travail: Une revue de la législation nationale* (Genève, OIT, 2010).
10. Moins souvent, les prestations en espèces liées à la maternité sont financées par des fonds publics (systèmes non-contributifs) qui financent les prestations liées à la maternité de façon individuelle ou qui viennent en aide à la sécurité sociale ou aux employeurs pour le financement de ces prestations.
11. Hampel-Milagrosa, A.: *The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana* (Bonn, Institut allemande de développement, 2011).
12. S. Lewis et al.: *Maternity protection in SMEs: An international review* (Genève, OIT, à venir).
13. M. Huerta et al.: «Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries», dans *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140 (OCDE publication 2013).
14. Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la CIT à sa 98<sup>e</sup> session, 2009 (Genève), Paragraphes 6 et 42.
15. La Suisse est le seul pays n'ayant pas adopté de dispositions sur le congé parental au niveau fédéral.
16. D. Grimshaw et J. Rubery: *The Motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Genève, OIT, à venir).
17. L. Thornthwaite: *Work family balance: International research on employee preferences*, Working Paper No. 79 for Working Time Today Conference, Université de Sydney, 16 août 2002, p. 20.
18. Ces 20 pays sont: Afghanistan, Algérie, Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Brunei Darussalam, Comores, Congo, Danemark, Dominique, Emirats arabes unis, Guinée-Bissau, Mali, Mexique, Népal, République centrafricaine, République islamique d'Iran, Sao Tomé-et-Principe, Trinité-et-Tobago, Yémen, Zimbabwe.
19. Fundación Madrina: *La crisis en España margina laboralmente cada hora a más de 9 mujeres madres trabajadoras*, Nota de Prensa (Madrid, 2010); S. Koukoulis-Spilitopoulos: «Greece Country Report» in *European Gender Equality Law Review* (2012, No.2, pp. 79–85).
20. Article 8, paragraphe 2, de la convention n° 183.
21. Article 8, paragraphe 1, de la convention n° 183.
22. En janvier 2014, la convention n° 156 avait été ratifiée par 43 Etats membres de l'OIT. En outre, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, sont des normes internationales du travail fondamentales. Elles ont été ratifiées respectivement par 171 et 172 Etats Membres.
23. Les principaux instruments de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail sont: la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et son protocole de 2002, la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, ainsi que la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.
24. Par exemple: Barbade, Cambodge, Canada, Niger et Norvège.
25. Tels que la Chine, l'Erythrée, l'Ethiopie et la Russie.
26. Notamment: Autriche, Guinée, Jordanie, Koweït, Mexique, Namibie, Thaïlande et Viet Nam.
27. Voir OIT: *Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, CIT, 101<sup>e</sup> session (Genève, 2012).
28. Les pauses d'allaitement se réfèrent aussi bien à l'allaitement maternel qu'aux pauses permettant aux femmes d'exprimer leur lait quand leur nouveau-né ne se trouve pas à proximité.
29. Argentine, Bahreïn, Chili, Egypte, République arabe syrienne et République islamique d'Iran.
30. A Madagascar, par exemple, une salle spéciale pour l'allaitement doit être prévue dans ou à proximité des entreprises employant plus de 25 femmes.
31. S. Lewis et al., *op. cit.*
32. Fonds monétaire international (FMI): *L'emploi des femmes et l'économie: Les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes*, Note de discussion du FMI (Genève, 2013).
33. Banque mondiale: *Gender at work. A companion to the World Development Report on Jobs* (Washington, 2014).
34. W.V. Lancker: «Putting the Child-Centred Investment Strategy to the Test: Evidence for the EU27», dans *European Journal of Social Security* (2013, Vol. 15, No. 1) pp. 4–27.



**Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité  
Département des conditions de travail et de l'égalité**

**Bureau international du Travail**

4, route des Morillons  
1211 Geneva 22, Switzerland  
Tel. +41 22 799 6730  
[ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)  
[www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection)