Organisation internationale du Travail

Atteindre l'égalité des genres au travail

Conférence internationale du Travail, 111e session, 2023

Conférence internationale du Travail, 111e session, 2023

Atteindre l'égalité des genres au travail

Étude d'ensemble sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations

Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution)
Rapport III (Partie B)

Bureau international du Travail • Genève

ISBN 978-92-2-037745-1 (imprimé)
ISBN 978-92-2-037746-8 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2023

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Réalisé par l'Unité de la production des publications (PRODOC).

Le BIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DESIGN-WEI-PMSERV

Table des matières

Introduction 11

I. **Contexte et champ de l'Étude d'ensemble** 12

II. **Méthode suivie aux fins de l'Étude d'ensemble** 15

III. **L'égalité des genres, une cause au cœur du mandat de l'OIT et de son action normative** 16

Rétrospective de l'égalité des genres, de la création de l'OIT à nos jours 16

IV. **Contexte mondial de l'égalité des genres au travail** 20

Un cadre international pour la réalisation de l'égalité des genres 20

Tendances actuelles, défis et perspectives 24

Malgré des avancées notables, les discriminations et les inégalités persistent 24

Le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales fait obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail 26

Les conséquences de la grossesse et de la maternité pour l'emploi et les perspectives professionnelles des femmes: l'impact pénalisant lié à la maternité 28

La pandémie de COVID-19 a aggravé la crise 29

V. **Contenu et structure de l'Étude d'ensemble** 31

Partie I. Cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres et de non-discrimination 35

Chapitre 1. Cadre applicable en matière d'égalité des genres et de non-discrimination: convention n° 111 et recommandation n° 111 37

1. **La nécessité de définitions et d'interdictions précises et exhaustives de la discrimination** 38

1.1. La discrimination, un phénomène évolutif 42

Discrimination directe et discrimination indirecte 42

Harcèlement fondé sur la discrimination 44

Discrimination multiple et intersectionnelle 45

Prise en compte croissante d'autres formes particulières de discrimination 48

1.2. Égalité des genres et motifs de discrimination visés par la convention 49

Discrimination fondée sur le sexe 49

Discrimination fondée sur la maternité et notamment sur la grossesse 50

Discrimination fondée sur les aptitudes et capacités physiques, mentales et professionnelles et autres caractéristiques attribuées à l'un ou l'autre sexe ou à tel ou tel genre 51

Discrimination fondée sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation de famille et les responsabilités familiales 54

Orientation sexuelle, identité de genre et statut intersexe 58

Harcèlement sexuel 62

Harcèlement fondé sur le sexe ou sur le genre 65

1.3. Emploi et profession 66

2. Ne laisser personne de côté en ce qui concerne l'égalité des genres au travail 67
2.1. Secteur public 68
2.2. Travail domestique 69
2.3. Économie informelle 71
2.4. Travail indépendant 73
2.5. Le travail et la digitalisation 74
3. Réaliser l'égalité des genres grâce à une politique nationale de promotion de l'égalité 75
3.1. Caractéristiques générales de la politique nationale de promotion de l'égalité 75
3.2. Moyens d'application 76
Législation et réglementation 76
Plans et stratégies nationaux 77
Conventions collectives 78
Mesures positives 79

Chapitre 2. Cadre pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales: la convention nº 156 et la recommandation nº 165 83

1. Les responsabilités familiales au cœur du travail décent et de l'égalité des genres: contexte et évolution récente 84
2. Les objectifs des instruments 86
3. Définitions et champ d'application 88
3.1. Définitions 88
Enfants à charge 88
Autres membres de la famille directe 90
3.2. Un vaste champ d'application 92
4. Faire de l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales une priorité de la politique nationale 94
4.1. Caractéristiques générales des mesures de politique nationale 94
4.2. Occuper un emploi sans discrimination 96
4.3. Occuper un emploi sans conflit entre responsabilités professionnelles et familiales 98
5. Modalités d'application 98

Chapitre 3. Convention nº 183 et recommandation nº 191: une approche globale de la protection de la maternité qui favorise l'égalité des genres 101

1. Objectifs et finalité des normes de protection de la maternité 102
1.1. Protection de la maternité: un besoin fondamental et un droit humain 102
1.2. Protection de la maternité: une condition préalable à l'égalité de genre et à la non-discrimination au travail 106
1.3. Garantir la santé, la sécurité et les moyens d'existence des femmes et des enfants 108
1.4. Protection de la maternité: une responsabilité conjointe des pouvoirs publics et de la société 110

2. Champ d'application de la protection 113
2.1. Définition de la femme et de l'enfant 113
2.2. Couverture de toutes les femmes ayant un emploi ou un travail dépendant 114
2.3. Possibilités limitées d'exclusion de certaines catégories de travailleuses du champ d'application de la convention n° 183 119
2.4. Difficultés actuelles pour assurer une couverture effective 120
2.5. Protection étendue aux pères et aux parents adoptifs 122

Chapitre 4. Formulation des politiques nationales sur l'égalité de genre et mesure des progrès accomplis pour atteindre les objectifs stratégiques 125

1. L'importance d'un environnement favorable à l'égalité de genre 126
2. Suivi et révision des politiques nationales et des cadres juridiques 129
3. Le rôle fondamental du dialogue social et de la participation tripartite 133

Partie II. Réaliser l'égalité des genres au travail par les droits et les politiques du travail 137

Chapitre 5. Protection contre la discrimination et garantie de l'égalité à tous les stades de l'emploi et de la profession 139

1. L'accès à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour parvenir à l'égalité des genres: un défi permanent 141
1.1. L'accès à l'éducation et à la formation: jeter les bases de l'égalité de chances entre hommes et femmes 142
L'accès égalitaire des filles à l'éducation universelle, obligatoire et gratuite 143
Les défis que les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales rencontrent en matière d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie 145
La lutte contre la ségrégation entre hommes et femmes dans la formation professionnelle 147
1.2. L'égalité d'accès à l'orientation professionnelle et l'égalité dans les services de placement et d'emploi 149
1.3. L'égalité des genres dans les procédures de recrutement et les offres d'emploi 152
Les difficultés concernant l'accès à l'emploi dues à la grossesse et à la maternité 154
Les défis concernant l'accès à l'emploi dues aux responsabilités familiales 157
L'interdiction des tests de grossesse ou de questions relatives à la maternité durant le recrutement 158
2. Garantir l'égalité des chances pour avancer dans l'emploi et la profession 161
2.1. Les procédures de promotion 162
2.2. Acquisition, actualisation et amélioration des compétences pour accéder à des postes de niveau supérieur 164

3. Rémunération et conditions de travail 166
3.1. Rémunération 166
3.2. Mesures de sécurité sociale et services sociaux et prestations sociales 168
4. Reprise du travail 169
4.1. Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental 169
Droit de reprendre le travail après un congé de maternité ou un congé d'un autre type 170
Maintien des prestations et des droits liés à l'emploi pendant le congé de maternité 173
4.2. Reprise du travail à l'issue d'autres types de congés en lien avec l'aide à la personne 174
5. Protection contre le licenciement 177
5.1. Licenciement fondé sur le sexe et le genre 177
5.2. Interdiction du licenciement pour cause de maternité 178
Période de protection contre le licenciement abusif 180
Licenciements pendant la période de protection: motifs jugés sans rapport avec la grossesse et la maternité 183
Charge de la preuve 185
Indemnisation et autres types de réparation en cas de licenciement 186
5.3. Licenciement fondé sur l'état matrimonial, la situation de famille et les responsabilités familiales 187

Chapitre 6. Protection de la maternité 193

1. Protection de la santé maternelle sur le lieu de travail 195
1.1. Travaux dangereux ou insalubres 196
Dispositions générales interdisant les travaux dangereux ou insalubres aux femmes enceintes ou allaitantes 197
Recenser les risques pour la santé des femmes enceintes et allaitantes au travail 200
Détermination des types de travaux dangereux ou insalubres par l'autorité compétente 201
Évaluation des risques sur le lieu de travail 202
Autres mesures en cas de travail jugé dangereux ou insalubre 205
1.2. Aménagement du temps de travail 208
Travail de nuit 208
Congé pour examens médicaux 211
2. Congé et autres prestations de maternité 214
2.1. Le congé de maternité 214
Droit au congé de maternité 215
Durée du congé de maternité 216
Congé postnatal obligatoire 218
Répartition de la période de congé de maternité avant et après l'accouchement 219

Allongement du congé de maternité 220
Accouchement retardé 220
Maladie, complications ou risque de complications 221
Naissances multiples 221
Congé en cas de fausse couche ou de mortinaissance 222
Transmission du congé de maternité au père 222
2.2. Prestations de maternité 223
Prestations de maternité en espèces 224
Adéquation des prestations de maternité en espèces 224
Conditions d'ouverture du droit 227
Prestations de l'assistance sociale 229
Catégories de travailleurs exclus de la couverture des prestations en espèces 229
Prestations médicales 232
Financement des prestations de maternité 234
3. Mesures destinées à faciliter l'allaitement et adaptation de l'organisation du travail 236
3.1. Pauses d'allaitement 236
Durée du droit à des pauses d'allaitement 237
Nombre et durée des pauses d'allaitement ou durée de la réduction du temps de travail 238
Pauses d'allaitement comme temps de travail rémunéré 240
Extension du droit aux pauses d'allaitement aux pères 241
3.2. Structures d'allaitement et de garde d'enfants 242

Chapitre 7. Concilier responsabilités professionnelles et familiales 245
1. Types de congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales 247
1.1. Le congé parental 247
Champ d'application 248
Conditions d'octroi 250
Durée 250
Répartition des périodes de congé parental 251
Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé parental et sources de financement 253
1.2. Congé en cas de maladie d'un membre de la famille 255
Congé en cas de maladie d'un enfant à charge 255
Congé de longue durée pour s'occuper d'une personne à charge 256
1.3. Congé de paternité 257
Durée 258
Source de financement 259
1.4. Congé d'adoption 260
2. Aménagements du temps de travail et modalités de travail 262
2.1. Réduction des heures de travail pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales 263
Réduction progressive de la durée journalière du travail 263
Réduction des heures supplémentaires 264

2.2. Formules d'organisation du travail souple 265
Horaires de travail 265
Congés 266
2.3. Autres conditions de travail 267
Travail en équipe et travail de nuit 267
Transfert des travailleurs d'un lieu de travail à un autre 268
2.4. Travail à temps partiel, travail temporaire et travail à domicile 269
Travail à temps partiel 269
Travail temporaire 271
Travail à domicile 272
Flexibilité en matière de lieu de travail: télétravail 273
3. Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille et autres types d'aide dans l'exercice des responsabilités familiales 274
3.1. Planification communautaire 275
3.2. Services et installations de soins aux enfants 276
Dispositions légales relatives aux services et installations de soins aux enfants 276
Source de financement 280
3.3. Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille 281
Dispositions légales relatives aux services et installations de soins de longue durée 282
Dispositions relatives aux services et installations à long terme 283
Source de financement 283
Défis liés aux prestations de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille 285
3.4. Autres structures pour alléger les tâches ménagères 287
4. Autres mesures de sécurité sociale 288
4.1. Allocations familiales 288
4.2. Reconnaissance des périodes consacrées à s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille 292
4.3. Allègements fiscaux 293
4.4. Besoins familiaux et allocations de chômage 293

Chapitre 8. Faire respecter et préserver les droits 297

1. Mécanismes de contrôle de l'application 299
2. Nombre de cas de discrimination signalés et amélioration de l'accès aux mécanismes de contrôle de l'application 301
3. Réparation et sanctions efficaces 303

Partie III. Réaliser le potentiel des instruments 305

1. L'égalité des genres comme accélérateur du développement durable 305

2. Ratification des conventions de l'OIT nos 111, 156 et 183: perspectives et défis 306

Convention no 111 307

Convention no 156 307

Convention no 183 307

3. Propositions d'action de l'OIT 308

Fourniture d'une assistance technique 308

Propositions d'action normative 309

Remarques finales 313

Convention no 111 315

Convention no 156 317

Convention no 183 318

Annexes 323

Annexe I. État des ratifications (conventions nos 111, 156 et 183) 324

Annexe II. Gouvernements ayant présenté un rapport 329

Annexe III. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport 330

Introduction

I. Contexte et champ de l'Étude d'ensemble

1. Conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Conseil d'administration, à sa 337e session (octobre-novembre 2019)[1], a décidé que l'Étude d'ensemble qui devrait être préparée par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après la «CEACR» ou la «commission d'experts») en 2021 et présentée à la Conférence internationale du Travail (ci-après «la Conférence») en 2022 porterait sur les six instruments suivants:

- La convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- La convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
- La convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.

2. À la suite de cette décision, le Conseil d'administration a prié le Bureau de préparer, aux fins de l'Étude d'ensemble, un projet de formulaire de rapport sur les instruments précités. L'élaboration de l'Étude d'ensemble a ensuite été reportée à 2022 en raison de la pandémie de COVID-19 et des aménagements apportés en conséquence au programme de travail[2]. À sa 341e session (mars 2021), le Conseil d'administration a adopté le formulaire de rapport que les États Membres devraient utiliser pour établir les rapports qu'ils étaient tenus de présenter en vertu de l'article 19 de la Constitution aux fins de la préparation de l'Étude d'ensemble, laquelle serait soumise à la Conférence en 2023[3].

3. Les discussions qu'a eues le Conseil d'administration en octobre 2019 et en mars 2021 ont mis en lumière combien cette Étude d'ensemble était opportune eu égard à l'intérêt accru porté depuis quelque temps, par de nombreux pays, à la question de l'égalité des genres, à la persistance de difficultés dans la mise en œuvre des instruments visés, à la nécessité d'inventorier les lacunes existant en matière d'égalité des genres et à la lutte à mener contre la discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi[4]. La commission d'experts a donc examiné les six instruments en question sous l'angle de l'égalité des genres. Elle considère que ces instruments revêtent une importance centrale pour concrétiser le principe fondamental de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses[5] ainsi que pour remédier aux principales formes de l'inégalité des genres dans le monde du travail. À ce propos, elle rappelle que la convention n° 111 est reconnue, aussi bien au sein de l'OIT qu'en dehors, comme une convention fondamentale pour mettre fin à la discrimination dans l'emploi et la profession[6].

---

1 OIT, Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2021 au titre de l'article 19, paragraphes 5 *e)* et 6 *d)*, de la Constitution de l'OIT, GB.337/LILS/2, 2019, paragr. 25.

2 OIT, Procès-verbaux des réunions du Groupe de sélection tenues en préparation des décisions prises par correspondance par le Conseil d'administration entre mars et octobre 2020, PV(Rev.5), 2020, paragr. 353 *a)*.

3 OIT, Formulaire proposé pour les rapports demandés en 2022 au titre des paragraphes 5 *e)* et 6 *d)* de l'article 19 de la Constitution de l'OIT concernant les instruments sur l'égalité de chances et de traitement, GB.341/LILS/2(Rev.1), 2021.

4 GB.337/LILS/2, paragr. 17; OIT, Procès-verbaux de la Section des questions juridiques et des normes internationales du travail, GB.337/LILS/PV, 2019, paragr. 36, 46 et 50.

5 GB.337/LILS/2, paragr. 6 et 14.

6 Le Conseil d'administration a désigné dix conventions, dont la convention n° 111, comme étant fondamentales pour les droits humains au travail, quel que soit le niveau de développement des différents États Membres. Ces droits sous-tendent tous les autres dans la mesure où ils constituent le cadre nécessaire à partir duquel des mesures pourront être librement adoptées pour améliorer les conditions individuelles ou collectives de travail. Les principes énoncés dans les conventions fondamentales de l'OIT le sont également dans des décisions adoptées par la Conférence internationale du Travail. Voir OIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 86e session, 1998; OIT, Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022; OIT, *Les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail*, Programme focal de promotion de la Déclaration, 2003, 7.

4. S'il s'agit de la première fois que les questions concernant la discrimination fondée sur le genre, la protection de la maternité et la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont examinées conjointement dans une étude d'ensemble[7], la convention nº 111 et la recommandation nº 111, ainsi que la convention nº 156 et la recommandation nº 165, ont déjà fait l'objet de plusieurs études d'ensemble entre 1963 et 2012[8]. En revanche, la convention nº 183 et la recommandation nº 191 n'ont jamais fait l'objet d'un tel examen.

5. La commission d'experts reconnaît que, outre les instruments visés par la présente étude, de nombreuses normes de l'OIT (conventions, recommandations et protocoles) traitent expressément de questions qui intéressent l'égalité des genres[9]. Ces normes, qui couvrent un large éventail de sujets, établissent des droits et des garanties qui sont essentiels pour parvenir à une telle égalité. Elles portent notamment sur les domaines thématiques suivants: la fixation des salaires et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale[10]; l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre[11]; la protection de la maternité et les prestations de protection sociale[12]; l'autonomisation des femmes dans les situations de crise ou de catastrophe[13]; les déficits de travail décent accrus auxquels les femmes font face dans l'économie informelle[14]; l'autonomisation des femmes et des filles en tant qu'élément essentiel dans la lutte mondiale contre le VIH et le sida[15]; la participation des femmes sur le marché du travail et dans les politiques de l'emploi[16]; les aspects de la sécurité et de la santé au travail qui concernent spécifiquement les femmes[17]; l'égalité des chances en matière d'apprentissage[18]; et la participation égale des femmes au dialogue social et à l'administration du travail[19]. La commission d'experts considère que, qu'elles fassent ou non expressément référence à l'égalité

7 GB.337/LILS/2, paragr. 17.

8 La convention nº 111 a été, en tant que convention fondamentale, examinée dans le cadre d'une Étude d'ensemble en 1963, 1971, 1988 et 1996, ainsi qu'en 2012. En outre, en 1993, la commission d'experts a réalisé pour la première fois une Étude d'ensemble sur la convention nº 156.

9 Il convient de noter que, si la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, fait également partie des conventions fondamentales et que, avec la recommandation nº 90 qui l'accompagne, elle est inextricablement liée à la discrimination fondée sur le genre, le Conseil d'administration a toutefois décidé que ces deux instruments ne seraient pas inclus dans la présente Étude d'ensemble afin de limiter les obligations des États Membres en matière de rapports et de réaliser une Étude d'ensemble plus ciblée. Voir GB.337/LILS/PV, paragr. 43 et 51-64.

10 Convention (nº 100) et recommandation (nº 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; recommandation (nº 110) sur les plantations, 1958, et recommandation (nº 178) sur le travail de nuit, 1990.

11 Convention (nº 190) et recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, et convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

12 Convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention (nº 110) sur les plantations, 1958; convention (nº 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012; convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015; recommandation (nº 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944; recommandation (nº 69) sur les soins médicaux, 1944; et convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

13 Recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

14 Recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et convention (nº 171) sur le travail de nuit, 1990.

15 Recommandation (nº 200) sur le VIH et le sida, 2010.

16 Recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006; recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; recommandation (nº 83) sur le service de l'emploi, 1948; recommandation (nº 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et convention (nº 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

17 Voir, par exemple, la recommandation (nº 199) sur le travail dans la pêche, 2007; la recommandation (nº 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001; la recommandation (nº 177) sur les produits chimiques, 1990; la recommandation (nº 157) sur le personnel infirmier, 1977; la recommandation (nº 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, et la recommandation (nº 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

18 Recommandation (nº 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

19 Recommandation (nº 193) sur la promotion des coopératives, 2002; recommandation (nº 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; recommandation (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947; et recommandation (nº 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944.

des genres, toutes les normes de l'OIT concourent dans la pratique à la réalisation de cette égalité au travail, a fortiori celles qui portent sur des secteurs, professions, modalités de travail et situations dans lesquels il y a une plus grande proportion de femmes[20], ou celles qui traitent du travail forcé[21], des salaires minima[22], de la protection sociale[23], du dialogue social et de la négociation collective[24], ou de l'administration du travail, y compris l'inspection du travail[25].

6. La commission d'experts a aussi tenu compte, tout au long de l'élaboration de cette Étude d'ensemble, de la volonté exprimée par les mandants, lors du choix des instruments à examiner et de l'adoption du questionnaire[26], que cette étude soit axée sur l'égalité des genres. Aussi s'est-elle attachée à examiner les aspects desdits instruments qui portent principalement sur cette question, au lieu de passer en revue l'ensemble des thèmes qu'ils abordent. Cela vaut en particulier pour la convention nº 111 et la recommandation nº 111, qui ont un vaste champ d'application couvrant toutes les formes de discrimination fondées sur les sept motifs expressément énumérés à l'article 1 (1) *a)* de la convention nº 111 (à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale), ainsi que celles fondées sur d'autres motifs spécifiés par les États parties sur la base de l'article 1 (1) *b)*, comme l'âge, le handicap ou le statut VIH, réel ou présumé[27]. Eu égard à ce

20 Voir, par exemple, les normes de l'OIT concernant des secteurs, des professions et des modalités de travail spécifiques (dont la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; la convention (nº 172) et la recommandation (nº 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991; la convention (nº 175) et la recommandation (nº 182) sur le travail à temps partiel, 1994; la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996; la convention (nº 189) et la recommandation (nº 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; la recommandation (nº 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la convention (nº 149) et la recommandation (nº 157) sur le personnel infirmier, 1977; la convention (nº 110) recommandation (nº 110) sur les plantations, 1958, et le protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958), ainsi que les normes relatives à la situation des travailleurs ou à leurs caractéristiques personnelles (dont la convention (nº 97) et la recommandation (nº 86) sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; la recommandation (nº 151) sur les travailleurs migrants, 1975; la convention (nº 159) et la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la recommandation (nº 104) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957).

21 Voir la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

22 Convention (nº 131) et recommandation (nº 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. La commission d'experts relève que, dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, il est souligné que les femmes sont surreprésentées parmi les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum et que, selon les informations disponibles, le salaire minimum peut sensiblement contribuer à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. Voir OIT, *Rapport mondial sur les salaires 202021: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* (Genève, 2021), 68.

23 Voir, en particulier, la recommandation nº 202 qui reconnaît que la sécurité sociale est un outil important pour, entre autres, l'égalité des genres (préambule) et inclut la non-discrimination, l'égalité entre hommes et femmes et la prise en compte des besoins spécifiques au nombre des principes que les États Membres devraient appliquer en donnant effet à la recommandation (paragraphe 3 *d)*).

24 Voir, par exemple, la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

25 Convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947; convention (nº 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; et convention (nº 150) sur l'administration du travail, 1978.

26 Voir, respectivement, GB.337/LILS/2, GB.337/LILS/PV et GB.341/LILS/2(Rev.1).

27 Pour de plus amples informations sur la discrimination fondée sur les autres motifs prévus par la convention nº 111 et la recommandation nº 111, voir OIT, *La discrimination en matière d'emploi et de profession: Conclusions générales sur les rapports relatifs à la convention (nº 111) et à la recommandation (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie IV), troisième partie, Conférence internationale du Travail, 47e session, 1963 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1963»); OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession:* Étude d'ensemble *des rapports concernant la convention (nº 111) et la recommandation (nº 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 75e session, 1988 (ciaprès l'«Étude d'ensemble de 1988»); OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession: Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention nº 111*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83e session, 1996 (ci-après l'«Étude spéciale de 1996»); OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation:* Étude 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*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, 2012 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2012»).

qui précède, la présente Étude d'ensemble traite de la discrimination fondée sur le sexe, le genre, les responsabilités familiales et la maternité envers les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession. La commission rappelle que la discrimination fondée sur le sexe inclut les distinctions reposant sur les caractéristiques biologiques ainsi que les inégalités de traitement découlant des rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe particulier (genre)[28]. Bien que l'égalité des genres ne puisse être atteinte sans aborder également la discrimination multiple ou croisée fondée sur d'autres motifs, il a été décidé, pour des raisons de concision, de n'évoquer ces autres motifs que lorsqu'ils touchent directement, ou par une action croisée, la réalisation de l'égalité des genres. La commission tient cependant à souligner que le fait que ces autres motifs de discrimination ne soient pas analysés en profondeur dans la présente étude ne saurait en aucun cas impliquer l'existence d'une quelconque hiérarchie dans les motifs de discrimination qui sont interdits par la convention nº 111 ou la recommandation nº 111.

II. Méthode suivie aux fins de l'Étude d'ensemble

7. Cette Étude d'ensemble est basée sur les rapports communiqués par les gouvernements au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT concernant les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions et recommandations à l'examen; elle est également basée sur les observations soumises par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de l'article 23 de la Constitution de l'OIT. La commission d'experts a aussi tenu compte des informations disponibles quant au droit et à la pratique pertinents. La présente étude s'appuie sur l'analyse contenue dans les précédentes Études d'ensemble qui ont été réalisées sur les instruments concernant l'égalité de chances et de traitement[29], les travailleurs ayant des responsabilités familiales[30] et la protection sociale[31], ainsi que sur des conventions fondamentales[32]. Elle s'est enfin appuyée sur les publications les plus récentes et pertinentes de l'OIT, en particulier sur les rapports établis dans le cadre de l'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, le rapport intitulé *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, le *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022* et le rapport de 2022 intitulé *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*[33].

28 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 782.

29 Étude d'ensemble de 1988; Étude spéciale de 1996.

30 OIT, *Travailleurs ayant des responsabilités familiales:* Étude d'ensemble *des rapports sur la convention (nº 156) et la recommandation (nº 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 80e session, 1993 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1993»).

31 OIT, *La sécurité sociale et la primauté du droit:* Étude d'ensemble *concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011; OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable:* Étude d'ensemble *concernant la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019 (ciaprès l'«Étude d'ensemble de 2019»).

32 Étude d'ensemble de 2012.

33 OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, 2019; OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, 2019; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2021; OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022.

8. La commission d'experts précise que 114 gouvernements ont présenté des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT sur l'état de leur droit et de leur pratique concernant les questions traitées dans les instruments examinés: 26 rapports proviennent de l'Afrique, 26 des Amériques, 5 des États arabes, 16 de l'Asie et du Pacifique, et 41 d'Europe et d'Asie centrale. Toutes les indications relatives aux rapports reçus figurent à l'annexe II. Conformément à sa pratique habituelle, la commission d'experts a également utilisé les observations présentées par 9 organisations d'employeurs et 47 organisations de travailleurs.

▸ III. L'égalité des genres, une cause au cœur du mandat de l'OIT et de son action normative

Rétrospective de l'égalité des genres, de la création de l'OIT à nos jours

9. Dans le cadre de sa vaste mission de promotion de la justice sociale et du travail décent, l'OIT s'est attachée dès sa création à promouvoir la protection des enfants, des jeunes et des femmes au travail. La Constitution de l'Organisation, adoptée en 1919, appelle dans son préambule à l'amélioration des conditions de travail par, notamment, la protection des enfants, des adolescents et des femmes et l'affirmation du principe «à travail de valeur égale, salaire égal». La même année, la **première Conférence internationale du Travail** adopta deux conventions spécialement consacrées à la situation des femmes au travail[34]. La protection de la maternité fut ainsi envisagée par l'OIT dès 1919, année où celle-ci adopta la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, premier instrument international à reconnaître le droit des travailleuses à un congé de maternité rémunéré, indépendamment de leur âge, de leur nationalité ou de leur statut matrimonial, qui serait financé soit par des fonds publics soit par un système d'assurance. La convention n° 3 reconnut également aux femmes le droit aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme, le droit à la protection de l'emploi et le droit d'allaiter sur le lieu de travail. Depuis l'adoption de cette convention jusqu'aux années 1950, l'accent fut mis sur la protection des travailleuses en raison des risques particuliers auxquels celles-ci étaient exposées en matière de santé, notamment lors de la grossesse et de l'accouchement, ainsi que sur la discrimination à leur égard. Il convient d'ajouter que, si les premiers instruments relatifs au travail de nuit abordaient l'emploi des femmes sous l'angle de la seule protection, une évolution majeure s'est opérée au fil des ans en faveur de la promotion d'une véritable égalité entre hommes et femmes et de l'élimination des lois et pratiques discriminatoires[35].

34 Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, et convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919.

35 George Politakis, «Normes sur le travail de nuit des femmes: le dilemme protection-égalité», *Revue internationale du Travail*, 140, n° 4 (2001), 467-495. «À la création de l'O.I.T., il s'agissait avant tout de défendre les femmes contre l'exploitation et de protéger leur santé en cas de maternité. C'est ainsi que la Conférence devait établir les normes fondamentales nécessaires pour assurer aux travailleuses la protection dont elles avalent besoin à l'occasion de la maternité; pour interdire ou réglementer le travail de nuit des femmes, et pour empêcher que celles-ci ne soient affectées à des travaux particulièrement dangereux ou insalubres, présentant des risques spéciaux pour les femmes. Face à l'évolution qui se poursuivait toutefois, qu'il s'agit de la participation des femmes à la vie économique et sociale ou, de façon générale, de leur rôle et de leur condition dans la société, on se rendait compte qu'un effort de progrès devait être entrepris pour améliorer les perspectives offertes à la femme dans le monde du travail et lui garantir l'égalité de chances et de traitement». Voir OIT, *Le travail des femmes dans un monde en évolution*, rapport VI (Partie I), Conférence internationale du Travail, 48e session, 1964, 1; Étude spéciale de 1996, paragr. 35 et 131; et Étude d'ensemble de 2012, paragr. 838. Une évolution similaire a été constatée pour les travaux souterrains; pour plus d'informations, voir le paragraphe 83 et la note de bas de page n° 232 de la présente étude.

10. Reflet de l'évolution de la notion d'égalité aux niveaux international et national, la **Déclaration de Philadelphie adoptée en 1944, qui fait partie intégrante de la Constitution de l'OIT**, affirma que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, [avaient] le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales» et que «la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat d[evait] constituer le but central de toute politique nationale et internationale». La Déclaration qualifia ensuite cet objectif de «fondamental» et indiqua que toutes les politiques et mesures nationales ou internationales devaient être appréciées à son aune[36]. En même temps, elle chargea l'OIT de «seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser [...] la protection de l'enfance et de la maternité»[37].

11. Par la suite, dans les années 1950, on s'attacha davantage à promouvoir l'égalité au travail pour les femmes sur le fondement de droits. Ces années-là, l'OIT adopta des instruments majeurs qui allaient jouer un rôle clé dans la promotion de l'égalité des genres: la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération et la recommandation (n° 90) qui l'accompagne, 1951; la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, qui a sensiblement étendu la portée et le niveau de la protection établie dans la convention n° 3; et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) et la recommandation (n° 111) qui l'accompagne, 1958. En 1965, la recommandation (n° 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales fut adoptée pour reconnaître que de telles responsabilités ne devaient pas faire obstacle à la promotion de l'égalité des chances pour les femmes dans l'emploi. Dix ans plus tard, lors de la discussion générale tenue dans le cadre de la Conférence internationale du Travail de 1975[38], il fut considéré que cet instrument perpétuait l'idée que pareilles responsabilités devaient incomber uniquement aux femmes. La Conférence souligna que toute évolution du rôle traditionnel des femmes devait aller de pair avec une évolution du rôle traditionnel des hommes, à travers une plus grande participation de ceux-ci à la vie de famille et aux tâches domestiques. L'on estima que les hommes et les femmes devaient assumer à part égale les responsabilités liées à leurs enfants et aux autres membres de leur famille et que, dès lors, tous les services et aménagements mis en place à cet égard devaient bénéficier à tous. Cette évolution de la conception de l'égalité des genres débouchera sur l'adoption de la convention n° 156 en 1981[39].

12. En 1975, la Conférence adopta également la **Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses**, qui établit un lien entre, d'une part, l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes pour cause de grossesse ou de naissance et, d'autre part, le droit à la protection de l'emploi lors de la grossesse et à un congé de maternité, ainsi que les protections spécifiques prévues dans la convention n° 103[40]. À travers cette déclaration, les États Membres de l'OIT exprimèrent leur conviction que l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses ne pouvait être réalisée que par une combinaison de mesures: l'élimination de la discrimination à l'égard des travailleuses pour cause de grossesse ou de naissance; la sécurité de l'emploi tout au long de la grossesse; le droit à un congé de maternité ainsi qu'à des prestations en espèces et à des prestations médicales; et le droit

36 OIT, Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), Conférence internationale du Travail, 26e session, 1944, partie II.

37 OIT, Déclaration de Philadelphie, partie III (h).

38 La commission note qu'en 1975 également, la première Conférence mondiale de l'année internationale de la femme a identifié trois objectifs en matière d'égalité, de paix et de développement pour la Décennie: 1) la pleine égalité entre les sexes et l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe; 2) l'intégration et la pleine participation des femmes au développement; et 3) une contribution accrue des femmes au renforcement de la paix mondiale.

39 Aussi la recommandation n° 123 a été remplacée en 1981 par la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

40 OIT, Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, Conférence internationale du Travail, 60e session, 1975, art. 8(1) et (3).

de retrouver son emploi sans perdre de droits acquis. La protection spéciale accordée aux travailleuses durant la grossesse et après l'accouchement fut considérée non pas comme une exception au principe de l'égalité de traitement, mais comme une condition nécessaire à la non-discrimination dans l'emploi. L'adoption de la convention n° 156 en 1981 marqua encore une nette avancée dans les esprits, au profit de l'idée que les responsabilités familiales et les tâches de soin corollaires devaient être partagées entre hommes et femmes, ce qui mit davantage en lumière la situation et les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, et qu'il s'agisse de s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille directe.

13. Les décennies suivantes ont connu une intensification de l'action normative sur des questions essentielles qui intéressent en particulier l'égalité des genres et les femmes au travail, avec l'adoption de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. La **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** (1998), telle qu'amendée en 2022, reconnaît «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession» en tant que principe fondamental et élève les conventions n° 100 et 111 au rang de conventions fondamentales de l'OIT. En 2000, la convention n° 103 a été révisée pour rendre compte de l'évolution de la situation et de la reconnaissance des droits des femmes dans le monde du travail. L'OIT n'a cessé depuis d'adopter des instruments pertinents en la matière, comme la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

14. La réalisation de l'égalité des genres représente l'un des principaux domaines d'action dans l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, car ces inégalités restent pervasives et omniprésentes dans le monde et continuent de ralentir la quête par l'humanité d'économies fonctionnant de manière efficace et d'un travail décent pour tous. Les inégalités de genre affectent toutes les personnes dans le monde du travail, car elles sont liées aux stéréotypes et aux normes de genre imposés aux hommes et aux femmes, ainsi qu'à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

15. L'importance centrale de l'égalité des genres pour l'Organisation et son mandat a également continué de se manifester dans les rapports examinés et les résolutions et déclarations adoptées par la Conférence internationale du Travail. Ainsi, la **Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité,** adoptée en 2004[41], a appelé l'ensemble des gouvernements et des partenaires sociaux à contribuer activement à l'élimination de toutes les formes de discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail et à la promotion de l'égalité des genres. En 2005, le Conseil d'administration a, par sa **décision relative à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique,** prescrit l'inclusion des considérations relatives à l'égalité des genres dans tous les aspects de la coopération technique de l'OIT[42]. En 2007, le **Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative**

41 OIT, Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, Conférence internationale du Travail, 92e session, 2004.

42 OIT, *Procès-verbaux de la 292e session du Conseil d'administration du BIT*, GB.292/PV, 2005, paragr. 223.

aux principes et droits fondamentaux au travail a mis en lumière la nécessité d'adopter de nouvelles approches pour réaliser l'égalité des genres, notamment par un ensemble de politiques à court et long terme qui reconnaissent et prennent en compte les différentes façons dont la nécessité de concilier vie professionnelle et obligations familiales influe sur les inégalités des genres et réciproquement, et qui prévoient des mesures en conséquence[43]. La **Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable** (2008), telle qu'amendée en 2022, affirme que «prendre et renforcer des mesures de protection sociale [...] durables et adaptées aux circonstances nationales» et «respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail» constituent deux des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation, qui sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, et que le fait de ne pas promouvoir l'un quelconque de ces objectifs compromettrait la réalisation des autres[44]. En conséquence, l'égalité des genres a continué de figurer en tête des priorités stratégiques de l'OIT, et un large éventail d'initiatives et de projets ont été mis en œuvre pour la réaliser. Les recommandations et conclusions tirées du rapport sur *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*[45], qui a été soumis à la Conférence de 2009, ont fait le bilan des progrès accomplis dans l'aide apportée par l'OIT à ses mandants pour concrétiser l'égalité des genres dans le monde du travail, ont jeté les bases d'un déploiement des mesures dans toutes les régions et ont reconnu que l'égalité des genres était une question de justice sociale qui était ancrée dans une double logique de défense des droits et d'efficacité économique.

16. Quelques années plus tard, en 2013, la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a reconnu que, entre autres tâches, le fait de s'occuper d'enfants, d'assurer leur instruction ou de s'occuper de personnes âgées, dépendantes ou d'autres membres du ménage relevait du «travail de production pour la consommation personnelle» aux fins des mesures statistiques. La 20e CIST (2018) a adopté une nouvelle Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18) qui comprend la fourniture de services pour compte propre[46]. En 2013 encore, l'OIT a, dans le cadre des sept initiatives du Directeur général pour le centenaire[47], lancé l'**initiative sur les femmes au travail** dans le but de mieux comprendre et traiter les causes de la lenteur des progrès vers le travail décent des femmes et les mesures requises pour assurer aux femmes un meilleur avenir au travail. Dans le rapport fondé sur les conclusions tirées de cette initiative, il a été constaté que les obstacles à la participation des femmes dans le monde du travail demeuraient solidement ancrés et qu'une avancée décisive devait être réalisée pour que l'avenir du travail des femmes ne soit pas qu'une simple répétition des schémas du passé, notamment en faisant en sorte que charge des soins et travail soient une réalité aussi bien pour les femmes que pour les hommes[48].

---

43 OIT, *L'égalité au travail: relever les défis. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96e session, 2007, paragr. 278 et 459.

44 OIT, *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97e session, 2008, parties A et B.

45 OIT, *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98e session, 2009.

46 OIT, Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 19e CIST, 2013, paragr. 22; OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e CIST, 2018, paragr. 63. Voir aussi OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 79.

47 OIT, *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport 1(A), Conférence internationale du Travail, 102e session, 2013.

48 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 102. De même, dans son rapport à la Conférence internationale du Travail de 2018, le Directeur général a souligné qu'il était urgent d'imprimer un nouvel élan à l'égalité et qu'il s'agissait d'une priorité centrale pour l'OIT à l'heure où celle-ci approchait son centenaire et songeait à son avenir. Voir OIT, *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018, paragr. 83-86.

17. Tirant les leçons de ses 100 ans d'expérience pour aborder l'avenir, la Conférence internationale du Travail a, en juin 2019, adopté la **Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail** (Déclaration du centenaire), dans laquelle elle a demandé à l'OIT de s'employer à promouvoir l'égalité des genres au moyen d'un programme porteur de changements qui: i) permette l'égalité de chances, de participation et de traitement; ii) favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales; iii) offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée; iv) encourage les investissements dans l'économie du soin. La Conférence a également appelé l'ensemble des Membres à développer plus avant leur approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en faisant en sorte que chacun soit mieux à même, grâce à la réalisation effective de l'égalité des genres en matière de chances et de traitement, de tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation. Très récemment, en 2021, la Conférence a adopté l'**Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19**[49], dans lequel elle a martelé son appel à la mise en œuvre d'un programme porteur de changements en matière de genre et d'égalité, de diversité et d'inclusion afin d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la discrimination quel qu'en soit le motif; la Conférence a aussi adopté une résolution exhortant les Membres à agir pour réduire les inégalités dans le monde du travail[50], et une autre résolution dans laquelle elle les a priés de mener des politiques de protection sociale tenant compte des considérations de genre, de promouvoir l'égalité des genres dans les systèmes de sécurité sociale, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin et en favorisant la sécurité de revenu pendant les congés parentaux, de maternité et de paternité, selon le cas, ainsi que d'investir dans l'économie du soin en vue de faciliter l'accès à des services de garde d'enfants et de soin de longue durée qui soient abordables et de qualité[51].

▸ IV. Contexte mondial de l'égalité des genres au travail

Un cadre international pour la réalisation de l'égalité des genres

18. Le principe de l'égalité et de la non-discrimination est au cœur même du discours sur les droits de l'homme. L'égalité est au cœur des objectifs des Nations Unies fixés par la Charte des Nations Unies (articles 3 et 55) et constitue le premier élément mentionné dans la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par les Nations Unies, qui reconnaît d'emblée que «[t]ous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits» (article premier) et que «[c]hacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la [...] Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation» (article 2). Cette vision préside également

49 OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

50 OIT, Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

51 OIT, Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

aux instruments internationaux fondamentaux en matière de droits de l'homme[52]. À cet égard, la commission d'experts relève que les deux pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme[53] partagent un article 3 similaire qui prévoit que les États parties s'engagent à assurer le droit égal de l'homme et de la femme de jouir de tous les droits civils et politiques et de tous les droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans ces pactes. Les États parties sont tenus de veiller à ce que hommes et femmes puissent bénéficier sur un pied d'égalité, sans discrimination, de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques, y compris le droit à des conditions de travail justes et favorables[54]. Ce point revêt une importance particulière étant donné que de ces droits dépend souvent la réalisation de l'égalité des genres au travail[55]. En outre, au chapitre plus spécifique de la discrimination à l'égard des femmes, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes rappelle que les États parties sont résolus à prendre les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations[56] et reconnaît, dans son article 11, un certain nombre d'obligations à la charge des États, qui doivent ainsi agir pour éliminer la discrimination dont les femmes peuvent faire l'objet dans le domaine de l'emploi, notamment en ce qui concerne le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi que les hommes, le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et à la reconversion, le droit à l'égalité de rémunération et de traitement pour un travail de valeur égale ainsi qu'à l'égalité de traitement dans l'évaluation du travail, le droit à la sécurité sociale et le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail.

19. Le droit des femmes à la protection de la maternité est également consacré dans plusieurs instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. La Déclaration universelle des droits de l'homme proclame le droit à la sécurité sociale ainsi qu'à une aide et à une assistance spéciales pour la maternité et l'enfance[57]. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels établit le droit des mères à une protection spéciale pendant une période raisonnable avant et après la naissance des enfants, et notamment à des soins pré et postnataux et à un congé rémunéré ou accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates[58]. Il prescrit en outre, au titre du droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre, l'adoption de mesures visant

52 Les neuf instruments fondamentaux des Nations Unies en matière de droits de l'homme sont les suivants: Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966); Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966); Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965); Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979); Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984); Convention relative aux droits de l'enfant (1989); Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006); Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990); et Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (2006).

53 Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966); Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).

54 Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 2 et 3; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 2, 3 et 7. Voir aussi Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, E/C.12/GC/23, 2016.

55 Notamment le droit au travail et celui de jouir de conditions de travail favorables, le droit à la liberté syndicale et le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, le droit à la sécurité sociale et notamment à une assurance sociale, le droit de chacun à l'éducation, le droit de ne pas être réduit en esclavage ni astreint au travail obligatoire ou forcé, le droit à la vie, le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, le droit de circuler librement, le droit à l'égalité devant les cours et tribunaux et le droit à l'égalité devant la loi (Pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 6, 8, 12, 14, 22 et 26; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 6, 7, 8, 9 et 13).

56 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Préambule.

57 Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 25.

58 Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 10 (2).

à faire reculer la mortinatalité et la mortalité infantile et à favoriser un développement sain de l'enfant[59]. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes appelle elle aussi à l'adoption de mesures spéciales pour veiller à la protection de la maternité, qu'elle proclame en tant que droit essentiel inhérent à tous les domaines qu'elle couvre[60].

20. S'agissant de la vie de famille et des responsabilités familiales, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prévoit qu'une protection et une assistance doivent être accordées à la famille, en particulier pour sa formation et aussi longtemps qu'elle a la responsabilité de l'entretien et de l'éducation d'enfants à charge[61]. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes appelle elle aussi à l'adoption de mesures visant à «faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement»[62], et impose aux États parties «d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants»[63].

21. À l'échelle internationale, l'élan en faveur de l'égalité des genres a connu une accélération sans précédent au fil des vingt-cinq dernières années. L'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en 1995, dont la mise en œuvre a été examinée en 2020, a offert une tribune mondiale à la promotion de l'égalité des genres. Ces dernières années, l'égalité des genres, la discrimination et les activités de soin non rémunérées ont également bénéficié d'une plus grande attention internationale du fait de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable (ODD):

La dimension sanitaire de la protection de la maternité est également comprise dans l'**objectif 3 sur la bonne santé et le bien-être**, qui vise à réduire le taux mondial de mortalité maternelle (cible 3.1) et néonatale (cible 3.2) et à garantir une couverture sanitaire universelle, y compris en ce qui concerne la santé maternelle et la santé du nourrisson et de l'enfant (cible 3.8).

L'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes comprend la cible 5.1 («Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles») et la cible 5.4 («Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national»).

L'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique comprend la cible 8.5 («Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes [...] un travail décent».

59 Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 12.

60 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, art. 4 (2), 5 (b) et 11 (2).

61 Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 10. De même, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques reconnaît que la protection de la famille constitue un élément naturel et fondamental de la société et appelle les États parties à assurer l'égalité de droits et de responsabilités des époux au regard du mariage, durant celui-ci et lors sa dissolution (voir article 23 du Pacte).

62 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, art. 5 (b).

63 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, art. 11 (2) (c).

22. En 2020, à l'occasion du 75e anniversaire de l'Organisation des Nations Unies, la communauté internationale a fait une déclaration dans laquelle elle reconnaît que «[l]e fait que les inégalités de genre et les atteintes aient toujours cours [...] nous prive d'un monde plus juste et meilleur», et s'interroge sur l'action à mener pour faire advenir un avenir meilleur. Cela suppose notamment de prendre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 comme feuille de route et de respecter un certain nombre d'engagements, notamment celui de placer les femmes et les filles au centre des préoccupations internationales[64]. Dans son rapport de 2021 intitulé *Notre programme commun*, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies rappelle que la plus grande ressource de l'humanité est sans doute «sa capacité d'action collective, qui est pourtant amputée de moitié depuis longtemps du fait des discriminations visant les femmes [et qu'] il ne peut y avoir de vrai contrat social sans la participation active et égale des femmes et des filles». Il a donc lancé un appel pressant aux États Membres et aux autres parties prenantes pour qu'ils facilitent l'inclusion économique des femmes, notamment en investissant massivement dans l'économie des services à la personne, en assurant l'égalité des salaires et en apportant un plus grand soutien aux entrepreneuses[65].

23. En 2021, la Commission de la condition de la femme de l'ONU a exhorté les gouvernements à prendre des mesures pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité des genres et éliminer les obstacles à la pleine et égale participation des femmes, notamment: i) assurer l'avancement économique des femmes ainsi que l'exercice de leur droit au travail et de leurs droits en tant que travailleuses; ii) mettre fin à la ségrégation des emplois; iii) prendre toutes les mesures nécessaires pour reconnaître, réduire et redistribuer la part disproportionnée des tâches familiales et des travaux domestiques non rémunérés assumée par les femmes et les filles; et iv) veiller à ce que les femmes enceintes et les mères avec nourrissons et enfants en bas âge puissent continuer de participer à la sphère publique et à la prise de décisions grâce à des politiques leur permettant de poursuivre leur activité professionnelle en toute sécurité, notamment en garantissant l'accès à la protection de la maternité et à une protection sociale adéquate et en mettant l'accent sur les responsabilités des hommes en tant que pères et aidants[66].

24. Diverses coalitions intergouvernementales et multipartites ont par ailleurs ouvert de nouvelles possibilités d'action et d'enrichissement mutuel des politiques, par exemple le Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la Coalition internationale pour l'égalité des salaires (EPIC), le Forum Génération Égalité lancé en 2021 et ses coalitions d'action[67], le Pacte mondial des Nations Unies, l'*International Network on Leave Policies and Research* et l'Alliance mondiale pour les soins.

---

64 ONU, Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration faite à l'occasion de la célébration du soixante-quinzième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies, A/75/L.1 (2020), paragr. 11.

65 ONU, *Notre programme commun – Rapport du Secrétaire général*, 2021, paragr. 31.

66 Parmi les mesures envisagées pour reconnaître, réduire et redistribuer la part disproportionnée des soins et des travaux domestiques non rémunérés assumée par les femmes et les filles, la Commission de la condition de la femme recommande de promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, de soutenir les mères allaitantes et le partage équitable des responsabilités entre femmes et hommes, en faisant en sorte que les hommes assurent une part équitable des soins et des travaux domestiques, de lutter contre les stéréotypes de genre et les normes sociales préjudiciables de manière à créer un environnement propice à l'avancement des femmes, ainsi que d'appliquer et de promouvoir des lois et des politiques concernant, entre autres, les congés de maternité, de paternité ou parentaux et d'autres types de congé et d'assurer des services sociaux, y compris des installations de garde d'enfants et des structures d'accueil des enfants et autres personnes à charge qui soient accessibles, abordables et de qualité. Voir Commission de la condition de la femme, Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique et élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles – Conclusions concertées, 65e session, E/CN.6/2021/L.3, 2021, paragr. (vv), (ww), (yy) et (zz).

67 Le Forum Génération Égalité s'est tenu à Mexico du 29 au 31 mars 2021 et à Paris du 30 juin au 2 juillet 2021. Il a marqué le début d'un parcours de cinq ans dont le but est de faire progresser l'égalité des genres au niveau mondial. La feuille de route adoptée à cette fin prend la forme d'un Plan d'accélération mondial qui ambitionne à la fois de donner corps aux initiatives prometteuses du Programme d'action de Beijing et de réaliser les objectifs de développement durable.

Tendances actuelles, défis et perspectives

Malgré des avancées notables, les discriminations et les inégalités persistent

25. Le siècle dernier a été marqué par des avancées considérables en matière d'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses et les travailleurs de nombreux pays, dans un environnement en constante mutation. De plus en plus de femmes occupent désormais des emplois dans des secteurs et avec des fonctions que l'on pensait naguère réservés aux hommes. Les mesures de protection de la maternité se multiplient dans de nombreux pays et des efforts sont faits pour promouvoir la conciliation du travail et des responsabilités familiales. On voit également apparaître des mesures visant à lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans un certain nombre de pays qui ont instauré une protection contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, le statut intersexe ou les caractéristiques sexuelles, moyennant parfois une interprétation des motifs du «sexe» ou du «genre»[68].

26. En outre, les situations dans lesquelles le genre vient s'ajouter à d'autres motifs de discrimination, tels que le statut de migrant ou de réfugié, l'ethnicité, le handicap, l'âge, la race, la religion et le statut HIV, ont également suscité de l'intérêt et attiré l'attention, ce qui a contribué à mettre en lumière le fait que les femmes ne constituent pas un groupe homogène et que les discriminations multiples aggravent encore la probabilité de ceux qui en sont les victimes d'avoir à surmonter des obstacles de diverse nature, qui se renforcent mutuellement, pour pouvoir jouir d'une égalité effective.

27. Cela dit, les progrès qui ont permis de faire reculer les inégalités de genre dans le monde du travail se sont considérablement ralentis au cours des dernières décennies, comme en témoignent l'évolution désespérément lente d'indicateurs qui devraient pourtant être bien meilleurs et la persistance d'inégalités de genre qui ne se réduisent pas de façon significative depuis plus de vingt ans[69]. De ce point de vue, le rythme auquel les inégalités de genre pourraient être éliminées dans le monde du travail paraît inquiétant: on estime par exemple que l'écart entre hommes et femmes en ce qui concerne le temps consacré au travail de soin non rémunéré ne sera pas comblé avant 2228[70]. Cette lenteur est d'autant plus préoccupante qu'il apparaît, d'après des travaux de l'OIT, qu'aussi bien les femmes que les hommes souhaiteraient que les femmes occupent des emplois rémunérés, contrairement à l'idée reçue selon laquelle les femmes ne veulent pas travailler ou ne voient pas l'intérêt de le faire[71]. De plus, même lorsque les indicateurs d'emploi et de formation enregistrent des progrès quantitatifs, cela ne se traduit pas nécessairement pour les femmes par une amélioration qualitative du travail et de l'emploi[72].

---

68 Par exemple, voir OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC)*, 2019, paragr. 70. Voir aussi United States Supreme Court, *Bostock v. Clayton County, Georgia*, n° 17-1618 (S. Ct. 15 June 2020).

69 OIT, Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, paragr. 7; OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 12, 20 et 22; OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, 34-35.

70 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes,* 13.

71 Soixante-dix pour cent des femmes et 66 pour cent des hommes interrogés préféreraient que les femmes occupent un emploi rémunéré. Voir OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017, 15-16.

72 Ainsi, une hausse du taux d'emploi des femmes peut signifier davantage de travail à temps partiel, de travail temporaire ou dans des emplois et des professions traditionnellement considérés comme «féminisés», ce qui va souvent de pair avec de plus faibles salaires, une moindre sécurité d'emploi et des perspectives de carrière plus limitées. Voir Mark Lansky *et al.* (dir. de publication), *Women, Gender and Work (Vol. 2): Social choices and inequalities* (OIT, 2017), 15 et 18.

28. Comme le montrent les données dont on dispose sur les inégalités de genre, quels que soient leur statut ou leur situation personnelle, les femmes restent généralement confrontées à des obstacles qui les empêchent de réaliser pleinement leur potentiel au travail, depuis le moment où elles cherchent leur premier emploi jusqu'au moment où elles prennent leur retraite. En ce qui concerne l'accès au marché du travail, l'OIT estime les taux d'activité[73] des personnes de 15 ans et plus à 72,3 pour cent pour les hommes et à 47,4 pour cent pour les femmes, en 2022, soit un écart de 24,9 points[74]. L'écart est encore plus grand chez les hommes et les femmes de 25 ans et plus: avec un taux d'activité de 79,1 pour cent pour les hommes et de 51,2 pour cent pour les femmes, d'après les estimations pour 2022, il s'établit à 27,9 points de pourcentage[75]. Dans un contexte où les femmes souhaitent généralement travailler hors de leur foyer[76], l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes a diminué de moins de 2 points de pourcentage au cours des vingt-sept dernières années[77]. En outre, même lorsque les femmes ont accès au travail rémunéré, elles sont encore loin de connaître l'égalité avec les hommes. Encore de nos jours, la probabilité est plus grande pour elles d'occuper des emplois atypiques (notamment lorsqu'elles sont obligées de travailler à temps partiel ou à la demande pour pouvoir concilier activité professionnelle et responsabilités familiales), ou dans des secteurs ou des professions traditionnellement considérés comme «féminisés» et caractérisés par des emplois peu qualifiés, de faibles salaires et des conditions de travail difficiles, tels que le travail à domicile ou le travail domestique[78]. Dans la plupart des pays, les femmes sont plus exposées que les hommes à l'emploi informel[79]. Elles ont donc un accès plus limité à la protection sociale, ce qui nuit à leur revenu, restreint leur accès aux services de santé et de soins de longue durée, et amoindrit par conséquent leur niveau de bien-être pendant la vieillesse. De même, la discrimination dont elles sont victimes place les femmes dans une position défavorable par rapport aux hommes pour ce qui est des possibilités de progression dans leur carrière et d'accès à des postes d'encadrement et de direction. Les femmes sont également pénalisées sur le plan salarial et ont beaucoup de mal à obtenir la même rémunération que les hommes pour un travail de valeur égale, souvent pour les raisons suivantes: i) elles sont concentrées dans des secteurs et des métiers sous-évalués et caractérisés par de faibles salaires; ii) elles sont pénalisées dans leur avancement professionnel et salarial par la maternité ou les responsabilités familiales qui les obligent à interrompre leur activité professionnelle ou à réduire leur temps de travail; iii) elles doivent occuper des emplois plus compatibles avec la vie de famille mais moins bien rémunérés; ou, tout simplement, iv) elles font l'objet de discrimination salariale par rapport à leurs collègues masculins ou, dans le cas des femmes avec enfant, par rapport à leurs collègues féminines qui n'ont pas d'enfant[80].

---

73 Le taux d'activité (ou taux de participation à la main-d'œuvre) mesure la proportion de la population en âge de travailler qui participe activement au marché du travail, soit en travaillant, soit en recherchant un emploi.

74 OIT, «Taux de participation à la main-d'œuvre par sexe et âge – Estimations modélisées du BIT, Nov. 2021 (%)», base de données ILOSTAT, consultée le 31 décembre 2022.

75 OIT, «Taux de participation à la main-d'œuvre par sexe et âge». Voir également: Rosina Gammarano, «Le fait d'avoir des enfants freine davantage la participation à la main-d'œuvre des femmes que le fait de se marier», *ILOSTAT Blog*, 3 mars 2020; Rosina Gammarano, «Journée internationale des familles: Comment l'état matrimonial façonne les résultats sur le marché du travail», *ILOSTAT Blog*, 15 mai 2020.

76 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 12.

77 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 22.

78 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 12; OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016, 14, 75 et 117-34.

79 À l'échelle mondiale, la proportion de femmes qui occupent un emploi informel est plus faible que celle des hommes, mais on observe la situation inverse dans un plus grand nombre de pays (55,4 pour cent). Les femmes sont plus exposées à l'emploi informel que les hommes dans les économies émergentes. OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 26.

80 OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, xix-xx.

29. Pour faire de l'égalité une réalité, il est essentiel de répertorier les inégalités structurelles qui pénalisent les femmes et les empêchent d'accéder au marché du travail et à des emplois de qualité ou de bénéficier de conditions de travail décentes, comme la ségrégation professionnelle verticale et horizontale, ou qui les cantonnent dans des emplois atypiques[81]. Au nombre de ces problèmes structurels, les stéréotypes concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes dans la société, leurs capacités et leurs aspirations jouent un rôle déterminant dans le monde du travail en ce qu'ils influent sur des facteurs tels que le type d'études et de formation vers lesquels sont censés se tourner les femmes, les hommes, les filles et les garçons ou la possibilité qui doit leur être donnée ou non d'étudier et de se former, la perception des compétences et du potentiel des femmes et des hommes, la répartition inégale des tâches familiales non rémunérées et les attentes de la société à cet égard[82]. À côté des stéréotypes, d'autres phénomènes contribuent à perpétuer les inégalités de genre dans le monde du travail, notamment: l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes; les possibilités d'accès aux postes d'encadrement et de direction et à la prise de décision; le droit d'organiser le dialogue social et d'y participer; les difficultés pour les femmes d'accéder aux ressources productives et aux actifs comme le crédit, le capital et la terre; et la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La répartition inégale du travail de soin non rémunéré et ses liens avec la maternité et les responsabilités familiales demeurent, à cet égard, l'une des principales questions à traiter, car c'est ce qui explique au premier chef pourquoi les femmes restent hors du marché du travail[83].

Le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales fait obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail

30. Dans la mesure où les personnes ayant des responsabilités familiales effectuent un travail de soin non rémunéré, leur capacité à occuper un emploi rémunéré, à l'exercer sans entrave et à développer leur carrière est réduite. Ceci affecte principalement les femmes. Comme le montrent les travaux de l'OIT, le travail de soin non rémunéré est la principale raison pour laquelle les femmes restent hors du marché du travail et le principal obstacle à leur progression dans le monde du travail[84].

31. À l'heure actuelle, les femmes continuent d'assumer la majeure partie des responsabilités familiales et du travail non rémunéré consacré au soin de la famille. D'après les estimations de l'OIT, au niveau mondial, 606 millions de femmes en âge de travailler (soit 21,7 pour cent) se consacrent à plein temps et sans rémunération à leur famille, contre 41 millions d'hommes (soit 1,5 pour cent). De même, les femmes comptent pour plus des trois quarts du nombre total d'heures de travail non rémunéré consacrées à la famille, ce qui représente en moyenne 4 heures et 25 minutes par jour, contre 1 heure et 23 minutes pour les hommes. Ces

81 Des emplois, secteurs ou professions spécifiques sont souvent caractérisés par une concentration d'hommes ou de femmes dans la main-d'œuvre. Ce phénomène, appelé «ségrégation professionnelle» entre les hommes et les femmes, est en partie dû à des attitudes et des stéréotypes archaïques concernant le travail considéré comme «masculin» ou «féminin» et à des postulats concernant la productivité des hommes et des femmes pour des tâches ou des travaux spécifiques. La ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes peut être horizontale (se référant à la ségrégation entre les secteurs, les professions ou les emplois) ou verticale (se référant à la ségrégation entre les différents niveaux d'emploi, tels que les postes au bas de l'échelle des emplois, de niveau supérieur et de direction).

82 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*, 2017, 27.

83 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 12; OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, 34-35.

84 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 35-38.

chiffres n'ont pratiquement pas varié entre 1997 et 2012[85]. Or, alors que les femmes comme les hommes reconnaissent qu'il y a là un problème[86], les hommes n'assument toujours pas leur juste part de travail non rémunéré. D'après les données de l'OIT pour 2020, le taux d'activité des hommes ne varie pas autant que celui des femmes en fonction de leur situation de famille[87]. De plus, les hommes qui assument davantage de responsabilités familiales ou qui souhaiteraient le faire, risquent de se heurter aux stéréotypes de genre et aux attentes sociales qui en découlent selon lesquelles l'homme est censé être le «soutien de famille». De là vient le fait que les hommes ne s'orientent pas vers les métiers du soin et des services à la personne ou qu'ils y sont sous-représentés[88], et qu'ils ne cherchent pas toujours à bénéficier, lorsqu'elles existent, de certaines mesures en faveur des familles auxquelles ils ont droit, comme le congé de paternité et le congé parental ou l'aménagement du temps de travail, y compris le travail à temps partiel, alors que cela leur permettrait de prendre leur juste part du travail consacré au soin de leur famille. Compte tenu du contexte social et de la culture qui prévaut en matière d'emploi, il peut être stigmatisant pour un homme de se prévaloir des dispositions que la loi prévoit pour les familles. Voilà pourquoi la répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes demeure profondément enracinée, tandis que dans de nombreux pays les systèmes de protection sociale et de protection du travail continuent de reposer sur le postulat selon lequel les femmes assureront la majeure partie du travail de soin non rémunéré, en plus de leur activité professionnelle[89].

32. Le partage inégal du travail rémunéré et non rémunéré est une cause majeure des inégalités observées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. D'une part, il empêche les femmes de s'engager dans une activité professionnelle, puisqu'elles sont généralement plus nombreuses que les hommes à se consacrer à plein temps à leur famille. Même lorsqu'elles ont accès au même niveau de formation que les hommes, elles représentent 69,1 pour cent de la population «sans emploi et ne suivant ni études ni formation», principalement du fait de leurs responsabilités de soin à autrui[90]. En même temps, le travail familial non rémunéré détermine pour une large part le type d'emploi qu'occupent les femmes et les hommes ainsi que leurs conditions de travail. Pour faire face à leurs responsabilités familiales, un plus grand nombre de femmes que d'hommes doivent travailler dans diverses formes d'emploi, telles que le travail à temps partiel, le travail à la demande, les emplois occasionnels ou encore en tant que travailleuses indépendantes[91]. Des responsabilités familiales plus importantes et des cultures d'entreprise qui exigent principalement une disponibilité horaire et géographique totale pèsent de manière injuste sur les femmes et autres aidants[92]. Elles les empêchent d'avoir accès à des postes de direction et à d'autres fonctions bien rémunérées qui exigent de longues heures de travail et de présence, et sont assorties d'obligations de mobilité. Selon la région et les structures de soins disponibles,

85 Entre 1997 et 2012, le temps consacré chaque jour par les femmes aux tâches ménagères et au travail de soin non rémunéré a diminué de seulement 15 minutes, tandis que dans le cas des hommes, ce temps a augmenté d'à peine huit minutes. Voir OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 36-37; OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019, 75.

86 De façon quasi unanime, hommes et femmes citent «l'équilibre entre le travail et la famille» comme l'une des principales difficultés pour les femmes qui travaillent dans leur pays. OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail*, 7.

87 Gammarano, «Le fait d'avoir des enfants freine davantage la participation à la main-d'œuvre des femmes».

88 À l'échelle mondiale, les femmes représentent 65 pour cent de la main-d'œuvre totale du secteur du soin et des services à la personne, ce qui fait plus de deux femmes pour un homme. Voir OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 348-49.

89 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020, paragr. 2. Voir également: OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 37; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*.

90 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 24.

91 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020, paragr. 2.

92 OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement*, 2019, xiii.

les femmes sont aussi plus enclines à travailler dans l'économie informelle ou dans certains secteurs où elles peuvent plus facilement concilier travail et responsabilités familiales[93]. Toutefois, si ces solutions offrent la souplesse nécessaire pour concilier vie professionnelle et vie de famille, elles sont souvent pénalisantes pour les femmes en termes de revenu, d'évolution de carrière et de droits à la sécurité sociale, contribuant ainsi à des niveaux de pauvreté plus élevés chez les femmes que chez les hommes, tout au long du cycle de vie[94]. D'après les estimations de l'OIT, l'écart de rémunération entre hommes et femmes au niveau mondial est de l'ordre de 19 pour cent[95]. Dans le même temps, les inégalités de rémunération entraînent une répartition inéquitable du travail de soin non rémunéré: lorsqu'il faut du temps pour s'occuper de sa famille, les gains systématiquement plus bas des femmes, par rapport aux gains des hommes, conduisent souvent le ménage à faire le choix économique de réduire ou d'interrompre l'activité professionnelle des femmes. Comme on peut le lire dans le *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, les normes sociales et les inégalités structurelles, tels les écarts de rémunération persistants entre hommes et femmes, continuent d'obliger les femmes à s'occuper du foyer et des enfants et les hommes à travailler plus longtemps pour apporter le revenu du ménage[96].

Les conséquences de la grossesse et de la maternité pour l'emploi et les perspectives professionnelles des femmes: l'impact pénalisant lié à la maternité

33. Des normes sociales préjudiciables, des systèmes de soins qui ne tiennent pas compte des considérations de genre et «l'impact pénalisant lié à la maternité» sont quelques-uns des principaux obstacles structurels à la progression des femmes dans le monde du travail aux niveaux régional et interrégional[97]. Trois domaines sont ici concernés: l'emploi, les salaires et la progression dans la carrière.

34. Les mères de jeunes enfants sont moins susceptibles de travailler que les femmes sans enfants ou les hommes avec ou sans enfants. Avoir des enfants freine en effet davantage l'activité des femmes que se marier[98]. D'après les estimations réalisées par l'OIT pour 51 pays en 2015, 45,8 pour cent des mères d'enfants de moins de six ans avaient un emploi, contre 53,2 pour cent des femmes sans enfants du même âge. Au lieu de s'atténuer, l'impact pénalisant lié à la maternité sur l'emploi s'est accru de 38,4 pour cent entre 2005 et 2015[99]. De plus, les mères sont moins payées et ont moins de chances que les femmes sans enfants ou les hommes avec ou sans enfants d'accéder à des postes d'encadrement ou de direction[100]. Si les femmes qui travaillent sont généralement pénalisées sur le plan salarial, les mères, elles, sont en général moins bien rémunérées que les femmes sans enfants («écart salarial lié à la

93 Par exemple, le fait de travailler à leur compte dans l'économie informelle est un moyen pour les femmes de garder leurs jeunes enfants avec elles tout en travaillant. OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 24-25; OIT et Femmes dans l'Emploi Informel: Globalisation et Organisation (WIEGO), *Des services de garde de qualité pour les enfants des travailleurs et travailleuses de l'*économie informelle, Note de synthèse n° 1, 2020.

94 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 78. CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020, paragr. 2.

95 OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19,* xviii.

96 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 121.

97 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*; OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes*, 19; OIT, *Les inégalités et le monde du travail*, rapport IV (Rev.), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 80.

98 Gammarano, «Le fait d'avoir des enfants freine davantage la participation à la main-d'œuvre des femmes».

99 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 14.

100 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 121.

maternité»), tandis que les pères ont au contraire plus de chances d'être mieux payés que les hommes sans enfants («écart salarial lié à la paternité»). L'écart salarial lié à la maternité peut s'expliquer par plusieurs facteurs tels que les interruptions de carrière pour congés de maternité ou parentaux payés ou non payés, des emplois plus faiblement rémunérés (souvent parce les mères se trouvent dans l'obligation de prendre des emplois comportant moins de responsabilités), la réduction des horaires de travail et les préjugés sexistes qui influent sur les décisions de recrutement, de formation et de promotion au niveau de l'entreprise, ainsi que l'absence de systèmes de garde d'enfants ou d'autres mesures en faveur des parents qui travaillent. Tous ces facteurs pénalisent les mères dans leur carrière («pénalité salariale»)[101]. Enfin, les mères d'enfants de 0 à 5 ans occupent une très faible part des postes d'encadrement et de direction (25,1 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de six ans sont des femmes) par comparaison avec leurs homologues masculins (74,9 pour cent des dirigeants ayant des enfants de moins de six ans sont des hommes) et avec les hommes et les femmes sans enfant en bas âge (68,6 pour cent des dirigeants sans enfant sont des hommes et 31,4 pour cent, des femmes) («pénalité hiérarchique»)[102]. Sur la base de ces mêmes données, le *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022* fait en outre remarquer que, pour toutes ces raisons, les femmes ont aussi moins de chances d'être pleinement couvertes par un régime d'assurance sociale[103].

La pandémie de COVID-19 a aggravé la crise

35. La pandémie de COVID-19 a freiné et parfois même réduit à néant les progrès réalisés dans la lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et les inégalités de genre. Elle a bouleversé le monde du travail; les conséquences différenciées qu'elle a eues pour les femmes et pour les hommes se sont traduites par une régression en matière d'égalité des genres[104]. Contrairement à ce que l'on a pu observer lors des récessions économiques précédentes, les femmes ont été beaucoup plus touchées que les hommes par les suppressions d'emplois, en particulier les femmes enceintes, les mères et les femmes en âge de procréer[105]. D'après les dernières données de l'OIT et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), le taux d'activité des mères de jeunes enfants a diminué de 1,8 pour cent en 2020 par rapport à 2019, soit près du double du chiffre observé chez les pères (1,0 pour cent). Cela confirme que la répartition inégale des tâches domestiques et familiales au sein du foyer est un facteur important d'inégalité dans la participation au marché du travail[106]. Des données plus récentes montrent aussi que la reprise n'a pas été assez vigoureuse pour combler l'écart entre hommes et femmes en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées – de fait, les dernières estimations disponibles concernant le temps de travail font apparaître un recul en matière d'égalité des genres, malgré les améliorations

101 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 39-41; Damian Grimshaw et Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57 (OIT, 2015).

102 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 41-42.

103 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 123.

104 OIT, Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, paragr. 7; OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*, 2022.

105 À l'échelle mondiale, l'emploi des femmes a reculé de 4,2 pour cent entre 2019 et 2020, soit une perte de 54 millions d'emplois, contre une baisse de 3 pour cent, soit 60 millions d'emplois, pour les hommes. OIT, *Bâtir un avenir plus équitable: les droits des femmes au travail et en milieu de travail au cœur de la reprise post-COVID*, Note de synthèse de l'OIT, juillet 2021. Voir aussi les évaluations rapides de l'impact du COVID-19 sur les femmes publiées (en anglais) par ONU Femmes en 2021 pour 58 pays: ONU Femmes, *Women and Girls Left behind: Glaring Gaps in Pandemic Responses*, 2021, 3 et 5.

106 OIT et ONU Femmes, «Plus de 2 millions de mamans ont quitté la main-d'œuvre en 2020, selon de nouvelles estimations mondiales», *ILOSTAT Blog*, 8 mars 2022.

notables enregistrées en 2021[107]. Elles montrent aussi que les femmes, en particulier celles qui travaillent dans l'économie informelle, continuent de subir de manière disproportionnée les effets de la crise.

36. Si la pandémie a surtout pesé sur l'emploi des femmes, c'est parce que les mesures prises pour enrayer la propagation de la maladie, notamment les mesures de confinement, ont touché des secteurs dans lesquels les femmes sont surreprésentées, comme la confection, l'hôtellerie et les services, ainsi que l'économie informelle. De même, dans les pays en développement, l'emploi des femmes dépend en grande partie de chaînes d'approvisionnement qui ont été perturbées par la pandémie[108]. Enfin, les femmes sont aussi plus susceptibles d'occuper des emplois atypiques, y compris des emplois à temps partiel, ainsi que de travailler dans l'économie informelle, qui risquent le plus d'être supprimés du fait des mesures de réduction des coûts, offrent de moindres garanties de protection sociale et ont moins de chances de bénéficier des mesures prises en réponse à la crise[109]. Les mesures visant à imposer ou à encourager le travail à domicile ont été l'un des principaux outils utilisés par les gouvernements pour faire face à la pandémie, ce qui a donné lieu à un vaste débat sur ce qu'implique le fait de travailler chez soi. Il en est ressorti que la pandémie avait rendu plus nécessaire la mise en place d'un cadre d'action intégré pour protéger les droits des travailleurs à domicile ainsi que des télétravailleurs, de plus en plus nombreux. Ces changements offrent peut-être aussi de nouvelles possibilités de progresser vers l'égalité des genres, étant donné que la plupart des travailleurs à domicile dans le monde sont des femmes dont les activités se concentrent dans l'économie informelle[110].

37. En outre, la fermeture des écoles et des crèches, ainsi que la mise en place de l'école à distance ont accru les besoins de prise en charge des enfants, obligeant de nombreux parents, en particulier les mères qui assurent déjà l'essentiel du travail consacré aux soins de la famille, à jongler de façon quasi impossible avec le travail et les demandes accrues de la famille, non seulement du fait des enfants, mais aussi d'autres parents dépendants[111]. Il s'en est suivi que les femmes ont soit abandonné leur travail rémunéré, soit poursuivi ce travail dans de plus mauvaises conditions[112]. Par ailleurs, les femmes sont aussi surreprésentées dans des secteurs à haut risque, comme la santé et les soins médicaux, qui ont connu une hausse exponentielle de la demande. À l'échelle mondiale, les femmes représentent plus de 70 pour cent des travailleurs de la santé et des établissements de soins[113]. Durant la pandémie, elles ont souvent été obligées de travailler sans compter leurs heures dans des conditions extrêmement difficiles, tout en continuant d'assumer une large part des responsabilités familiales et

107 Avant la pandémie, l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées dans le cadre d'une activité professionnelle était déjà important, les femmes âgées de 15 à 64 ans travaillant en moyenne 19,8 heures par semaine, contre 34,7 heures hebdomadaires pour les hommes. La reprise n'a pas été assez vigoureuse pour que l'écart de temps de travail entre hommes et femmes retrouve ce niveau. Voir OIT, «Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Neuvième édition», 23 mai 2022, 6-7.

108 OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*.

109 La nécessité de devoir gérer des demandes grandissantes en matière de soins alimentées par la pandémie tout en continuant d'exercer un travail rémunéré a nécessité des modalités de travail auxquelles les travailleurs de l'économie informelle ont eu davantage de mal à accéder, comme le télétravail ou la prise de congés. Ceci a affecté particulièrement les femmes dans les emplois informels. Voir OIT, «Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Neuvième édition», 12.

110 OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation: Addendum 2020 à l'*Étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021 (ci-après l'«addendum à l'Étude d'ensemble de 2020»).

111 Kate Power, «The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families», *Sustainability: Science, Practice and Policy* 16, no 1 (2020): 67-73.

112 OIT, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right For A Better Future For Women At Work*, ILO Policy Brief, mai 2020; OIT, *Bâtir un avenir plus équitable*; OIT, *An Uneven and Gender-unequal COVID-19 Recovery: Update on Gender and Employment Trends 2021*, ILO Policy Brief, octobre 2021.

113 Umberto Cattaneo et Emanuela Pozzan, «Les travailleuses de la santé toujours à pied d'œuvre, à l'hôpital comme à la maison», COVID-19: Protéger les travailleurs sur le lieu de travail, OIT, 7 avril 2020.

du travail de soin non rémunéré. Ces facteurs ont également aggravé les déficits de travail décent qui existaient avant la crise pour les femmes appartenant à des minorités ethniques et raciales, les travailleuses migrantes, les femmes travaillant dans l'économie informelle et les femmes en situation de handicap ou vivant avec le VIH ou le sida[114].

38. Les femmes enceintes, en particulier, sont devenues plus vulnérables aux pertes de revenu et à la paupérisation, et le risque qu'elles courent de perdre leur emploi et leurs moyens d'existence s'est accru. La pandémie de COVID-19 a aussi compromis l'accès des femmes aux services de santé maternelle et à d'autres services de soins, déjà rares dans de nombreux pays, même avant la crise, en raison des graves perturbations que celle-ci a provoquées dans les systèmes de santé, notamment en ce qui concerne les soins pré et postnatals, les accouchements assistés par du personnel qualifié et les soins néonatals. Or, jusqu'à maintenant, la protection de la maternité a été largement ignorée dans les mesures prises pour répondre à la pandémie de COVID19[115]. Des données récentes montrent que très peu de gouvernements ont adopté des mesures visant spécifiquement la maternité parmi l'éventail des mesures de protection sociale prises pour lutter contre le COVID-19: sur les quelque 1 600 mesures mises en place dans plus de 200 pays ou territoires, seulement dix mesures (soit 0,6 pour cent) étaient liées à la maternité, faisant ainsi de cette thématique l'avant-dernière des priorités de la réponse au COVID-19. Dans certains cas, les mesures prises ont même créé des obstacles pour les femmes enceintes au lieu de leur venir en aide[116]. Tout ce qui précède, en plus des dommages causés par la pandémie de COVID-19, a réaffirmé l'importance de la protection sociale et de la protection de la santé pour assurer la sécurité du revenu des femmes et des hommes en âge de travailler.

V. Contenu et structure de l'Étude d'ensemble

39. La commission d'experts se félicite de l'opportunité de cette Étude d'ensemble, qui s'inscrit dans le prolongement des travaux menés par l'OIT et contribue à la réflexion sur l'une des priorités énoncées dans la Déclaration du centenaire, à savoir: parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements. Elle s'inscrit aussi dans le prolongement du récent Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19[117], qui met l'accent sur la nécessité d'une reprise intégrant les considérations de genre grâce à des politiques consistant, d'une part, à assurer un accès approprié à des congés familiaux rémunérés et à promouvoir un partage plus équilibré des responsabilités professionnelles et familiales, et, d'autre part, à éliminer les obstacles juridiques et autres qui entravent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et à des possibilités de carrière, ainsi que les progrès dans ces domaines, notamment en luttant contre les stéréotypes de genre. Cette étude fait aussi écho à l'appel lancé aux États Membres à la Conférence internationale du Travail en 2021 pour qu'ils s'attaquent aux inégalités dans le monde du travail[118]. Elle fera partie de la documentation préparée pour la discussion

114 OIT et ONU Femmes, «Évaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi en fonction du genre et soutien d'une aide au redressement tenant compte du genre: Outil politique national», ONU Femmes – OIT, Outil de soutien stratégique, mars 2021; Cattaneo et Pozzan, «Les travailleuses de la santé toujours à pied d'œuvre».

115 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 117 et 119.

116 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 121.

117 OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID19.

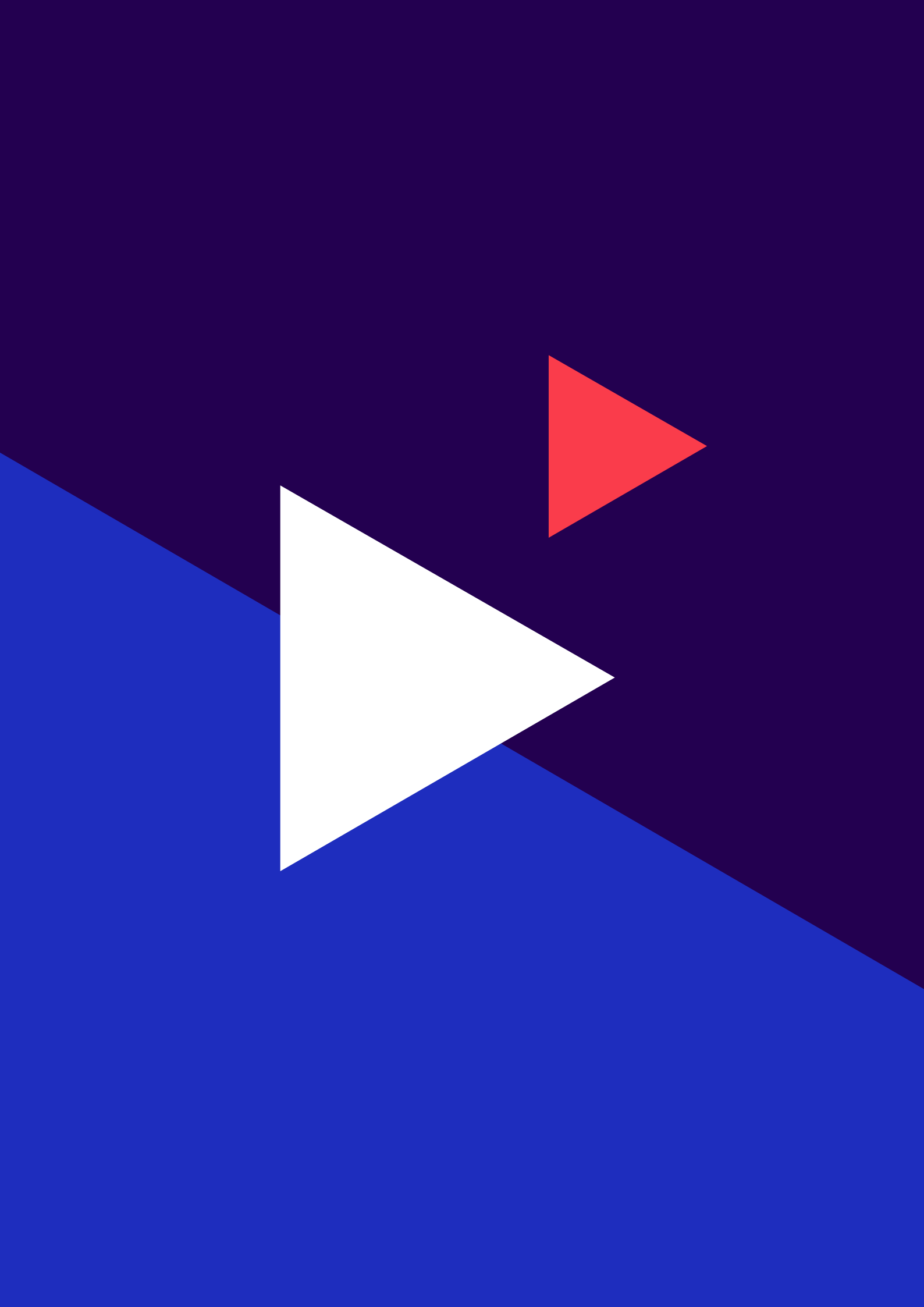
118 OIT, Résolution concernant les inégalités et le monde du travail.

récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2023, ainsi que pour l'examen des instruments relatifs à la protection de la maternité dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, et elle contribuera plus généralement aux politiques porteuses de changements que préconise le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier au titre des ODD 1 (pas de pauvreté), 3 (bonne santé et bien-être), 5 (égalité entre les sexes) et 8 (travail décent et croissance économique)[119]. En ce moment charnière, l'Étude d'ensemble s'attache à proposer des recommandations pratiques quant aux moyens de développer une approche centrée sur l'humain qui place l'égalité des genres au cœur des préoccupations et qui repose sur des stratégies porteuses de changements et génératrices d'emplois décents pour tous, sans que personne ne soit laissé de côté.

40. La présente Étude d'ensemble comprend trois parties. La **Partie I** présente le cadre juridique et institutionnel requis pour parvenir à l'égalité des genres au travail, tel qu'il ressort des instruments examinés. Elle décrit l'objet et la finalité des instruments, présente les principaux concepts et les principes sur lesquels ils reposent, ainsi que leur champ d'application. Enfin, elle explore les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir une culture de l'égalité et accroître la sensibilisation aux questions liées à l'égalité des genres. La **Partie II** examine en détail les diverses mesures destinées à mettre en œuvre, en matière de travail et d'emploi, les droits les plus importants pour l'égalité des genres à différents moments du cycle professionnel (en particulier: formation, recrutement, conditions de travail et avancement, maternité et congés parentaux, retour au travail et cessation d'activité). Elle fait le point sur la mise en œuvre des droits et des mesures liés à la protection de la maternité et à la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales, qui ont pour but de garantir la protection, l'égalité des chances et de traitement et l'autonomie des aidants, ainsi que de contribuer à la reconnaissance, à la réduction et à la redistribution du travail de soin non rémunéré, non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les familles, l'État, la collectivité, le marché et le secteur de l'économie sociale[120]. Elle rappelle combien il importe d'établir un cadre juridique et institutionnel pour le contrôle et l'application effectifs des mesures et des politiques adoptées et explore les moyens à mettre en œuvre à cette fin. La **Partie III** présente la voie à suivre pour promouvoir l'égalité des genres, l'égalité des travailleurs ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité au travail, à la lumière des principales difficultés et possibilités rencontrées par les États Membres dans la mise en œuvre des instruments à l'examen. Elle contient aussi, à l'intention du Bureau et des États Membres, des propositions d'action future en vue de donner plein effet aux conventions n[os] 111, 156 et 183 et aux recommandations n[os] 111, 165 et 191.

119 GB.337/LILS/2, paragr. 6, 14 et 17; GB.337/LILS/PV, paragr. 45 et 46.

120 À cet égard, la cible 5.4 des ODD 5 prévoit de faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et de les valoriser par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national. Voir aussi la référence au cadre des «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui: OIT, *Prendre soin d'autrui*, 308 et ss.



Partie I. Cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres et de non-discrimination

41. La convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui consacrent les principes d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et la profession, fixent le cadre global pour parvenir à l'égalité des genres dans le travail. Dans ce cadre s'inscrivent d'autres instruments, à savoir la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, qui sont très étroitement liés au principe d'égalité énoncé dans la Constitution de l'OIT.

42. Dans un monde du travail en constante évolution sous l'effet de nouvelles dynamiques, tels que le progrès technologique, les impératifs environnementaux et l'évolution de la démographie, le cadre qu'offrent les normes de l'OIT est essentiel pour faire de l'égalité de chances et de traitement et, en particulier, de l'égalité des genres et de la justice sociale une réalité. À cet égard, il est crucial d'élaborer, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques nationales de promotion de l'égalité porteuses de transformations profondes sur les questions de genre, soucieuses des besoins des familles et conformes aux instruments précités. La présente partie de l'Étude d'ensemble est consacrée au cadre juridique et institutionnel qui donne effet à ces instruments, ainsi qu'aux objectifs fondamentaux qu'ils fixent, aux notions qu'ils abordent et à leur champ d'application.

1 Cadre applicable en matière d'égalité des genres et de non-discrimination: convention n° 111 et recommandation n° 111

43. La convention n° 111 et la recommandation n° 111 ont pour objectifs fondamentaux et incontestables de mettre fin à la discrimination telle qu'ils la définissent et de protéger les individus, mais aussi de promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans tous les aspects de l'emploi et de la profession[121]. Dans le cadre des discussions qui ont conduit à l'adoption de ces instruments il y a plus de soixante ans, les mandants de l'OIT sont convenus à l'unanimité que la discrimination dans l'emploi et la profession était inacceptable et incompatible avec d'autres instruments fondateurs du droit international, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, et que la justice sociale ne saurait être atteinte si l'on n'éliminait pas ce fléau[122]. ***Si des progrès remarquables ont été accomplis depuis l'adoption de la convention et de la recommandation, la commission d'experts réaffirme qu'aucune société n'est exempte de discrimination et qu'il faut œuvrer sans relâche et faire preuve de persévérance pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession, qui est un phénomène universel et qui ne cesse d'évoluer***[123]***.***

44. La commission est convaincue que l'égalité des genres ne saurait être atteinte sans mettre fin à la discrimination dans l'emploi et la profession. À cet égard, elle rappelle que l'égalité des genres dans l'emploi et la profession concerne les hommes et les femmes, sans exception, et qu'il importe d'agir à tous les niveaux, notamment en élaborant des cadres législatifs et en bâtissant une culture porteuse de transformations profondes sur les questions de genre pour favoriser et accélérer la réalisation de l'égalité des genres.

1. La nécessité de définitions et d'interdictions précises et exhaustives de la discrimination

Convention n° 111, articles 1 et 5
Recommandation n° 111, paragraphe 1

45. La définition de la discrimination qui figure dans la convention n° 111 et la recommandation n° 111 s'articule autour de trois éléments: un élément factuel (une distinction, une exclusion ou une préférence); un effet (un résultat objectif); et un motif sur lequel repose cet élément factuel (une caractéristique personnelle).

46. En ce qui concerne l'élément factuel, la commission d'experts rappelle que la mention «distinction, exclusion ou préférence»[124] comprend aussi bien les actes que les omissions et qu'elle est formulée en des termes aussi larges que possible dans la mesure où l'égalité de chances et de traitement peut être remise en cause par des attitudes plus ou moins manifestes. Elle vise par conséquent à englober le plus grand nombre de cas possibles: ceux où

121 OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation:* Étude 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*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, 2012 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2012»), paragr. 732; OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession:* Étude d'ensemble *des rapports concernant la convention (n° 111) et la recommandation (no 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 75e session, 1988 (ciaprès l'«Étude d'ensemble de 1988»), paragr. 17.

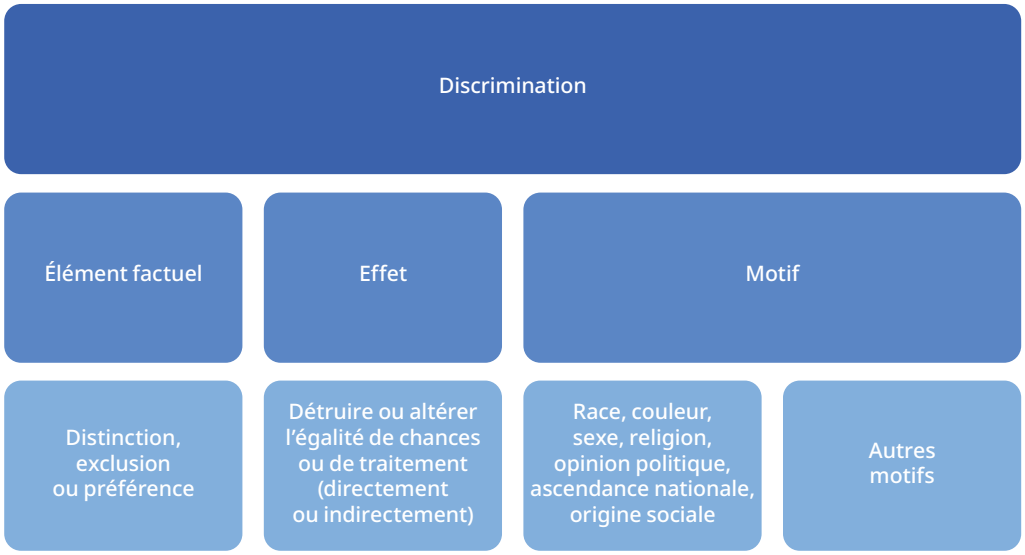
122 OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 40e session, 1957, 27e et 28e séances, 457-487; OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 42e session, 1958, 26e et 27e séances, 427-443; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 2. Voir aussi la convention n° 111, Préambule.

123 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 731 et 845.

124 OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 42e session, 1958, Annexe VI, paragr. 12.

l'égalité est complètement détruite, mais aussi des cas moins évidents où elle est altérée. Ces distinctions, exclusions et préférences peuvent se présenter dans la loi comme dans la pratique. La commission rappelle que les dispositions légales et administratives qui portent atteinte à l'égalité de chances et de traitement ne sont qu'un des aspects des problèmes visés par la convention et la recommandation, qui trouvent leur expression également dans la pratique[125].

47. Le deuxième élément central est l'effet «de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement» qui résulte de la distinction, de l'exclusion ou de la préférence. Avec cet élément, la convention n° 111 et la recommandation n° 111 englobent tous les cas susceptibles de porter atteinte à l'égalité de chances et de traitement[126], l'idée étant en effet de dépasser le cadre juridique proprement dit pour remédier aux effets concrets de la discrimination dans la pratique. Ce libellé suppose aussi que la discrimination peut se manifester indépendamment de l'intention de l'auteur ou de l'existence d'un auteur identifiable[127].



48. Enfin, selon la définition énoncée dans la convention, la discrimination est fondée sur un motif déterminé. À cet égard, la convention n° 111 énumère à l'article 1 (1) *a)* sept motifs expressément visés par les instruments, à savoir: la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale. La commission relève que le sexe est le motif de discrimination sur lequel portent le plus souvent les politiques nationales de promotion de l'égalité qui assurent la mise en œuvre des instruments, notamment la législation, et que lorsque les cadres nationaux ne couvrent qu'un motif de discrimination, il s'agit le plus souvent du sexe ou du genre[128]. L'article 1 (1) *b)* de la convention n° 111 et le paragraphe 1 (1) *b)* de la recommandation n° 111 prévoient que tout Membre peut étendre sa politique nationale de lutte contre la discrimination à tout autre motif qu'il jugera approprié après consultation

125 OIT, *La discrimination en matière d'emploi et de profession: Conclusions générales sur les rapports relatifs à la convention (n° 111) et à la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie IV), troisième partie, Conférence internationale du Travail, 47e session, 1963 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1963»), paragr. 36 et 37; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 22.

126 OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession: Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention n° 111*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83e session, 1996 (ci-après l'«Étude spéciale de 1996»), paragr. 23.

127 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 745; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 26; Mark Lansky *et al.* (dir. de publication), *Women, Gender and Work (Vol. 2): Social Choices and Inequalities* (OIT, 2017), 62.

128 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Chine*, observation, 2021; *Liban*, observation, 2018.

des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés[129]. Cette disposition fait écho à la volonté générale clairement exprimée durant les discussions normatives de remédier au plus grand nombre de formes de discrimination possible dans l'emploi et la profession, compte tenu des spécificités de chaque pays, et de pouvoir s'attaquer aux motifs de discrimination qui pourraient venir à se présenter, ce qui fait de la convention et de la recommandation des instruments tournés vers l'avenir qui n'ont rien perdu de leur pertinence depuis leur adoption[130].

49. La commission note que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) exprime l'avis selon lequel l'article 1 (1) de la convention n° 111 ne couvre pas de manière adéquate l'égalité de chances et de traitement, sans distinction selon des caractéristiques personnelles telles que le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge et d'autres caractéristiques qui ont progressivement et universellement pris de l'importance, et que les États Membres doivent offrir une protection plus complète contre la discrimination aux groupes vulnérables ou aux groupes en situation de vulnérabilité.

50. La commission constate que certains pays ont encore des difficultés à se doter d'une définition de la discrimination dans l'emploi et la profession comprenant les trois éléments précités. Dans certains cas, les dispositions législatives qui définissent la discrimination et l'interdisent ne sont pas suffisamment précises[131], ou elles n'ont pas encore été adoptées[132].

51. ***La commission rappelle qu'il est essentiel de disposer de définitions exhaustives et sans ambigüité de la discrimination dans l'emploi et la profession pour en repérer et en combattre les nombreuses formes et manifestations et, ce faisant, appliquer efficacement la convention***[133]**.**

52. La convention n° 111 spécifie par ailleurs en ses articles 1 (2), 4 et 5 ce qui est considéré comme n'étant pas de la discrimination, à savoir: i) le traitement fondé sur les conditions exigées pour un emploi déterminé (article 1 (2)); ii) les mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'État ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité (article 4); et iii) les mesures spéciales de protection ou d'assistance de groupes particuliers (article 5).

129 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 31; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 44. En ce qui concerne le mécanisme suivi à cette fin, voir aussi Étude d'ensemble de 2012, paragr. 808; OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (SOGIESC)*, 2019, paragr. 124.

130 OIT, *Discrimination en matière d'emploi et de profession*, rapport VII (2), Conférence internationale du Travail, 40e session, 1957, 111.

131 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Afghanistan*, observation, 2018; *Bangladesh*, observation, 2019; *Dominique*, demande directe, 2021; *Haïti*, demande directe, 2021; *Jamaïque*, demande directe, 2020; *République démocratique du Congo*, observation, 2020; et *République démocratique populaire lao*, observation, 2020. Dans certains cas, les dispositions législatives ne couvrent pas les sept motifs de discrimination énumérés dans les instruments. Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Antigua-et-Barbuda*, observation, 2019; *Arabie saoudite*, observation, 2021; *Arménie*, demande directe, 2016; *Bangladesh*, observation, 2019; *Cabo Verde*, observation, 2019; *Canada*, observation, 2018; *Chine*, observation, 2021; *Comores*, demande directe, 2020; *Cuba*, observation, 2019; *Dominique*, demande directe, 2021; *Ghana*, observation, 2021; *Guinée*, observation, 2020; *Haïti*, demande directe, 2021; *Islande*, observation, 2020; *Jordanie*, observation, 2020; *Kazakhstan*, observation, 2020; *Koweït*, observation, 2020; *Libye*, observation, 2020; *Népal*, observation, 2019; *Paraguay*, demande directe, 2018; *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, observation, 2021; *Sénégal*, demande directe, 2021; *Sri Lanka*, observation, 2018; *Suède*, observation, 2021; *Suisse*, observation, 2021;*Tchad*, observation, 2021.

132 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Chine*, observation, 2021; *Émirats arabes unis*, observation, 2021; *Eswatini*, observation, 2019; *Haïti*, demande directe, 2021; *Honduras*, demande directe, 2021; *Hongrie*, observation, 2020; *Jamaïque,* demande directe, 2020; *Jordanie*, observation, 2020; *Koweït*, observation, 2020; *Liban*, observation, 2018; *Libye*, observation, 2020; *Nigéria*, observation, 2019; *République de Corée*, demande directe, 2020; *Saint-Kitts-et-Nevis*, demande directe, 2019; *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, observation, 2021; *Seychelles*, demande directe, 2021; *Soudan*, demande directe, 2019; *Suriname*, demande directe, 2020; *Tchad*, observation, 2021; *Yémen*, demande directe, 2019.

133 Voir aussi Étude d'ensemble de 2012, paragr. 743.

53. Il existe deux types de mesures spéciales. D'une part, il y a les mesures prévues par d'autres normes de l'OIT, comme les mesures en faveur des personnes en situation de handicap, des peuples autochtones, des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que les mesures de protection de la maternité adoptées dans le cadre de la mise en œuvre des normes correspondantes[134]. Leur inclusion dans la convention visait à éviter que leur adoption ne soit en contradiction avec la ratification ou la mise en œuvre d'autres instruments de l'OIT prévoyant des mesures spéciales de protection et d'assistance.

54. Les mesures spéciales comprennent, d'autre part, les mesures destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel[135]. L'expression «mesures spéciales» désigne un éventail aussi large que possible de mesures concernant diverses catégories de travailleurs, qui comprennent souvent des mesures positives, par exemple l'instauration d'un système de quotas[136]. La convention n° 111 précise que ces mesures ne constituent pas une discrimination, afin d'éviter des conflits entre les politiques nationales d'égalité et d'autres mesures, qui peuvent se traduire par certaines «distinctions, exclusions ou préférences», mais qui sont justifiées par le but de protection ou d'assistance spéciale auxquelles elles répondent[137].

55. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes distingue deux types de mesures spéciales: i) les mesures permanentes qui prévoient un traitement différent pour les femmes et les hommes, au moins tant que les connaissances scientifiques et techniques n'en justifient pas la révision; et ii) les mesures temporaires destinées à accélérer l'égalité de fait et à éliminer les formes et les effets passés et présents de la discrimination[138]. Sur ce point, la commission rappelle que, dans le même ordre d'idées, elle a précédemment fait observer au sujet de la convention n° 111 qu'il y avait principalement deux types de mesures spéciales destinées à répondre aux besoins particuliers des femmes, d'une part, les mesures destinées à protéger les femmes des risques liés à la maternité et des risques sanitaires (lesquelles mesures devraient être revues en fonction de l'amélioration de la protection de la santé et du progrès technologique) et, d'autre part, les mesures relevant davantage d'un traitement préférentiel concernant la formation, l'accès à l'emploi et les conditions de travail[139].

134 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 836.

135 Outre les raisons mentionnées à l'article 5 pouvant rendre nécessaire l'adoption de mesures spéciales (sexe, âge, invalidité, charges de famille et niveau social ou culturel), la commission a précédemment noté que d'autres raisons peuvent justifier l'adoption de mesures spéciales. Voir Étude d'ensemble de 1988, paragr. 147.

136 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 837. Voir aussi section 3.2 ci-dessous concernant l'action positive.

137 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 51. La recommandation n° 111, paragraphe 6, contient aussi une disposition en ce sens.

138 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25: Premier paragraphe de l'article 4 de la Convention (Mesures temporaires spéciales), 2004, paragr. 15-17.

139 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 840; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 148; Étude spéciale de 1996, paragr. 138.

1.1. La discrimination, un phénomène évolutif

Discrimination directe et discrimination indirecte

56. La commission explique depuis de nombreuses années que la définition de la discrimination établie par la convention n° 111 et la recommandation n° 111, qui met l'accent sur l'effet ou les conséquences discriminatoires, comprend non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination indirecte[140].

57. À cet égard, la commission rappelle les définitions de la discrimination directe et indirecte qu'elle a précédemment données. Il y a discrimination directe quand «un traitement moins favorable est explicitement ou implicitement fondé sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits». La discrimination indirecte concerne «des situations, des réglementations ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en réalité, aboutissent à des inégalités à l'encontre de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Elles apparaissent dans une situation où sont appliqués à toute personne les mêmes conditions, traitement ou critères, ce qui aboutit, de manière disproportionnée, à des conséquences défavorables pour certaines personnes, du fait de caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe ou la religion, sans lien étroit avec les exigences inhérentes à l'emploi concerné»[141].

58. La commission note également que, lorsque le traitement moins favorable est fondé sur un certain nombre de facteurs, dont un seul est un motif interdit, certains États considèrent qu'il s'agit d'une discrimination directe, selon les circonstances[142].

59. Comme elle l'a déjà fait remarquer, bien que des progrès aient été enregistrés dans de nombreux pays, il semble que la notion de discrimination indirecte ne soit pas bien comprise ni reconnue dans certaines régions et certains pays. Or cette notion est indispensable pour repérer les situations dans lesquelles certains traitements sont appliqués de la même façon à tous mais aboutissent à une discrimination envers un groupe particulier[143], ou à des conséquences défavorables pour certaines personnes, du fait de certaines caractéristiques[144], et trouver des solutions.

60. Au fil des années, la commission a constaté que la discrimination revêtait désormais des formes plus subtiles, moins visibles[145], et que la discrimination indirecte était souvent plus difficile à déceler[146]. En 1988, un certain nombre de pays avaient déjà indiqué que la protection contre la discrimination s'appliquait aussi à la discrimination indirecte[147]. En l'espèce, la commission estime qu'il est particulièrement important de disposer d'un cadre sans ambigüité

140 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 28; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 744 et 745. La commission prend note également que les *États-Unis d'Amérique* se réfèrent à la discrimination avec «un impact disparate» pour faire référence à des situations similaires à la discrimination indirecte.

141 Étude d'ensemble de 2012, para 744-745. Pour des exemples de discriminations indirectes, voir Étude d'ensemble de 2012, paragr. 788; OIT, *Women, Gender and Work*, 49; OIT, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre – Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011, paragr. 3 et 197.

142 Par exemple, au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, voir *Owen and Briggs v. James* [1982] IRLR 502, CA; *O'Neill v. Governors of St Thomas More Roman Catholic Voluntary Aided Upper School* [1996] IRLR 372, [1997] ICR 33, EAT; *O'Donoghue v. Redcar and Cleveland Borough Council* [2001] EWCA Civ 701; et *Nagarajan v. London Regional Transport* [1999] IRLR 572. Aux *États-Unis d'Amérique*, la législation indique clairement qu'une pratique en matière d'emploi est illégale lorsqu'il est démontré que le sexe (ou toutes autres caractéristiques prohibées) était un facteur motivant cette pratique et ce même si d'autres facteurs ont également motivé cette pratique 1991 (Civil Rights Act: 42 USC sec.2000e-2(m)).

143 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 746.

144 Voir OIT, *Women, Gender and Work*, 49; OIT, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, paragr. 3 et 197.

145 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 731.

146 OIT, *Women, Gender and Work*, 62.

147 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 28-29.

pour combattre la discrimination indirecte, compte tenu du caractère subtile et moins visible de celle-ci[148]. L'élimination de la discrimination directe est essentielle dans ce domaine, toutefois elle n'est pas suffisante pour assurer une égalité réelle et résorber les écarts persistants entre les hommes et les femmes[149].

61. Cela s'explique parce que la discrimination indirecte est souvent le fruit de l'interaction entre des comportements apparemment neutres et des obstacles structurels qui engendrent des inégalités[150]. Ces obstacles structurels peuvent être liés à des stéréotypes de genre ou à des phénomènes tels que la ségrégation professionnelle. Les femmes sont le plus souvent victimes de discrimination fondée sur le sexe et, plus particulièrement, de discrimination indirecte[151]. Par exemple, on peut citer: les promotions accordées sur la base des disponibilités horaires des travailleurs; les augmentations de salaire en fonction des heures de service; les niveaux de salaire minimum plus bas dans les secteurs ou les professions où les femmes prédominent; des salaires inférieurs pour les travailleurs à domicile informels qui effectuent un travail à la pièce et dont le salaire est calculé sur la base d'un taux à la pièce (qui sont majoritairement des femmes) par rapport aux travailleurs dont le salaire est calculé sur la base d'un taux horaire; et les conventions collectives et les lois qui excluent les travailleurs à temps partiel de certaines primes[152]. De même, une politique prévoyant une formation liée au travail en fin de journée peut constituer une discrimination indirecte en ce qu'elle peut involontairement mettre les travailleurs et travailleuses qui ont la responsabilité d'enfants dans une situation délicate, dans la mesure où ceux-ci peuvent se retrouver contraints de choisir entre participer à la formation et aller chercher les enfants à l'école (ou trouver quelqu'un pour s'occuper d'eux pendant qu'eux-mêmes participent à la formation). ***La commission note que la discrimination indirecte est une forme de discrimination plus subtile et moins visible et souligne l'importance de la définir et de l'interdire clairement afin d'atteindre l'égalité des genres.***

62. La commission a également relevé à plusieurs reprises que l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du champ d'application du droit général du travail pouvait entraîner une discrimination indirecte. Par exemple, le fait d'exclure les travailleurs domestiques – un secteur où les travailleurs sont avant tout des femmes – du champ d'application de la législation générale du travail, en l'absence d'une couverture juridique particulière équivalente, pourrait constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe ou la race, la couleur ou l'ascendance nationale, dans la mesure où un traitement apparemment «neutre» (à savoir l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application du droit du travail) toucherait les femmes de manière disproportionnée, notamment les femmes d'une certaine race, couleur ou ascendance nationale. Éliminer les contraintes liées au genre, ainsi que les autres discriminations qui s'y ajoutent, demande des efforts concertés pour s'attaquer aux formes indirectes de discrimination et aux obstacles structurels qui ont pour effet, sinon pour but, de créer des inégalités[153].

63. Enfin, la commission constate qu'un nombre croissant de pays s'efforcent, dans leur législation, de définir et d'interdire expressément la discrimination indirecte[154]. Des obstacles empêchent néanmoins encore certains pays d'inclure expressément cette forme de discrimination dans leur cadre législatif[155]. Dans les cas où la législation n'est pas claire, la commission

148 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 744-746.

149 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 103.

150 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 103.

151 *Étude spéciale de 1996*, paragr. 35.

152 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 694; OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 69.

153 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 739; OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 104.

154 Par exemple, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Burundi*, *Colombie*, *El Salvador*, *Géorgie*, *Iraq*, *Japon, Kirghizistan*, *Maldives*, *Sao Tomé-et-Principe*, *Soudan du Sud*, *Thaïlande*, Türkiye et *Uruguay*.

155 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Cabo Verde*, observation, 2019; Égypte, observation, 2016; *Népal*, observation, 2019; *Ouzbékistan*, observation, 2021.

a demandé aux gouvernements des pays concernés de modifier des dispositions vagues ou par trop générales afin d'interdire expressément non seulement la discrimination directe, mais aussi la discrimination indirecte[156].

Harcèlement fondé sur la discrimination

64. Dans le cadre de la convention n° 111, la commission s'est penchée sur le harcèlement fondé sur la discrimination principalement sous l'angle du harcèlement sexuel[157], du harcèlement fondé sur le sexe[158] et du harcèlement racial[159]. Il existe parfois aussi, le plus souvent dans la législation antidiscrimination, des dispositions contre le harcèlement fondé sur d'autres motifs[160].

65. En 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention n° 190, sur la violence et le harcèlement, et la recommandation n° 206 correspondante. Dans le préambule de la convention n° 190, la Conférence réaffirme la pertinence des conventions fondamentales de l'OIT et reconnaît «qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail». Il ressort des articles 5 et 6 de la convention n° 190 qu'il est essentiel de garantir l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces instruments et la convention n° 111 et la recommandation n° 111 se renforcent donc mutuellement. Si les plus récents de ces instruments fournissent un cadre global pour combattre précisément la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre et sur d'autres motifs, la convention n° 111 et la recommandation n° 111 offrent, depuis longtemps, un cadre d'action global pour éliminer la discrimination dans son ensemble, y compris le harcèlement fondé sur un ou plusieurs motifs de discrimination interdits, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession. ***La commission appelle l'attention sur le fait que le harcèlement fondé sur une discrimination dans l'emploi et la profession est un phénomène grave qui a des répercussions sur la santé et le bien-être des individus, les entreprises, l'économie et le marché du travail en général***[161]**.**

156 Par exemple, lorsque la législation fait référence à «toute forme» de discrimination, ou lorsque la discrimination directe et indirecte est mentionnée d'une manière générale, la commission a demandé aux gouvernements de prendre des mesures pour modifier la législation afin d'interdire expressément la discrimination directe et indirecte et de la définir clairement. Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Cuba*, observation, 2020; Émirats arabes unis, observation, 2021; Érythrée, observation, 2019; *Guinée-Bissau*, observation, 2020; *Ouzbékistan*, observation, 2021; *République démocratique populaire lao*, observation, 2020; *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, observation, 2020; *Seychelles*, demande directe, 2021; *Tadjikistan*, observation, 2020; *Timor-Leste*, demande directe, 2020; *Turkménistan*, demande directe, 2021; *Yémen*, demande directe, 2021.

157 CEACR, Observation générale sur la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, 2003.

158 CEACR, convention n° 111: *Australie*, demande directe, 2017; *Belgique*, observation, 2017.

159 CEACR, Observation générale sur la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale, 2019.

160 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Albanie*, *Géorgie*, *Portugal* et *Slovénie*. Voir aussi OIT, *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (ci-après le «Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190»), paragr. 135.

161 Voir OIT, «La violence et le harcèlement au travail sont un facteur de risque professionnel et une source de problèmes de santé majeurs», 8 mars 2022; OIT, *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, 2020. Voir aussi le préambule de la convention n° 190.

Discrimination multiple et intersectionnelle

66. La commission rappelle que la ligne est étroite entre les différents motifs de discrimination et que la discrimination peut être fondée sur plus d'un motif[162] et créer un désavantage cumulé. La discrimination fondée sur le sexe se superpose souvent à d'autres formes de discrimination ou d'inégalités, comme celles fondées sur la race, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou la religion, ainsi que l'âge, le statut migratoire, le handicap ou la santé[163]. De même, les rôles et responsabilités sociales associés à chaque sexe sont altérés par l'âge, la race, la classe, l'appartenance ethnique et la religion, ainsi que par l'environnement géographique, économique, culturel et politique[164]. Aussi est-il capital de remédier aux discriminations multiples pour mettre au jour des formes de discrimination moins visibles qui touchent tout particulièrement les personnes les plus défavorisées et y remédier[165].

67. La commission a toujours souligné que lorsque des personnes appartiennent à plus d'un groupe vulnérable, la discrimination multiple et intersectionnelle tend à aggraver et à exacerber les inégalités existantes[166]. À cet égard, la commission observe que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a souligné que «[C]ertaines personnes ou groupes de personnes sont l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs interdits, par exemple les femmes appartenant à une minorité ethnique ou religieuse. Cette discrimination cumulative a des conséquences bien spécifiques pour les personnes concernées et mérite une attention et des solutions particulières»[167]. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes également a abordé la «discrimination intersectionnelle» en faisant référence à la discrimination à l'égard des femmes qui est inextricablement liée à d'autres facteurs qui affectent les femmes, tels que la race, l'ethnicité, la religion ou la croyance, la santé, le statut, l'âge, la classe, la caste et l'orientation sexuelle et l'identité de genre[168]. Par exemple, le fait de refuser un emploi à une candidate d'un âge donné au motif qu'elle pourrait venir à avoir des enfants constitue une discrimination intersectionnelle. Ce n'est pas le fait que les deux motifs s'additionnent, mais le lien inextricable entre ces deux motifs de

162 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 31; *Étude spéciale de 1996*, paragr. 29; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 748. Voir aussi CEACR, Observation générale sur la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale, 2019.

163 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 748. Voir aussi Déclaration et Programme d'action de Beijing, 1995, paragr. 31; OIT, *Women, Gender and Work*, 68.

164 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 782; OIT, *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 98e session, 2009, paragr. 9.

165 OIT, *Women, Gender and Work*, 68.

166 OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui:* Étude d'ensemble *sur la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*, rapport III(B), Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2022»), paragr. 676; Addendum à l'Étude d'ensemble de 2020, paragr. 225. Également, la commission note que, dans le cadre de la discussion de la Conférence internationale du Travail de 2021 sur les inégalités et le monde du travail, le concept d'«intersectionnalité» a été mentionné pour rendre compte de la manière complexe dont les inégalités fondées sur différentes caractéristiques personnelles se chevauchent et s'accumulent. Voir OIT, *Les inégalités et le monde du travail*, rapport IV(Rev.), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 23.

167 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 20 sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, E/C.12/GC/20, 2009, paragr. 17.

168 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW/C/GC/28, 2010, paragr. 18; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 33 sur l'accès des femmes à la justice, CEDAW/C/GC/33, 2015, paragr. 8; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 35 sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19, CEDAW/C/GC/35, 2017, paragr. 12. Pour plus d'information, voir aussi: Conseil de l'Europe, «L'intersectionnalité et la discrimination multiple».

discrimination – le sexe et l'âge – qui crée un préjudice sans équivalent[169]. De même, le fait de licencier une travailleuse au motif qu'elle porte un *hijab* au travail pourrait constituer un cas de discrimination intersectionnelle associant inextricablement le sexe et la religion[170]. Dans le même ordre d'idées, la discrimination à laquelle se heurtent les femmes noires n'est pas la même que celle à laquelle sont confrontés les femmes blanches ou les hommes noirs[171].

68. Le cumul et la combinaison de faits de discrimination fondés sur différents motifs peuvent avoir une incidence considérable sur l'aptitude des femmes à accéder à l'emploi et à la profession et à y évoluer. À cet égard, la commission s'est penchée sur un certain nombre de cas de discrimination multiple, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes et des filles d'ascendance africaine[172], des femmes et des filles en situation de handicap[173], des femmes rurales et des femmes autochtones[174], ainsi que des femmes de certaines castes[175] à l'éducation et à l'emploi. Elle s'est aussi intéressée à des situations particulières touchant aux conditions de travail des travailleuses domestiques migrantes ou étrangères[176], des travailleuses migrantes et des réfugiées[177], ainsi que des femmes issues de groupes minoritaires[178].

69. La commission rappelle qu'il demeure difficile de combattre la discrimination multiple, dans la mesure où, dans les raisonnements juridiques, les différents motifs sur lesquels se fonde la discrimination sont abordés séparément et où, dans bien des cas, il n'est pas possible de déposer plainte pour des faits de discrimination fondés sur des motifs multiples[179]. Elle se félicite du fait que la législation d'un certain nombre de pays définit ou interdit la discrimination multiple[180] ou la discrimination fondée sur plus d'un critère[181]. Elle note en outre qu'en *Albanie*,

169 Par exemple, des recherches de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont montré que, dans certains pays, le faible taux d'emploi des jeunes femmes tient au fait que l'âge moyen de la première maternité y est en général moins élevé. Colleen Sheppard, *Multiple Discrimination in the World of Work*, Working Paper n° 66, OIT, 2011, 7.

170 Susanna Burri et Dagmar Schiek, *Multiple Discrimination in EU Law: Opportunities for Legal Responses to Intersectional Gender Discrimination?* (Commission européenne, 2009), 15.

171 Sandra Fredman, *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law*, Commission européenne, 2016, 27-28.

172 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Arabie saoudite*, observation, 2019; *Costa Rica*, demande directe, 2019; *Guyana*, observation, 2021; *Honduras*, demande directe, 2020; *Mexique*, demande directe, 2020; *Panama*, demande directe, 2019; *Paraguay*, demande directe, 2018; *Pays-Bas*, demande directe, 2020; *Pérou*, demande directe, 2018; *Uruguay*, demande directe, 2018.

173 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Ghana*, observation, 2021; *Grèce*, observation, 2020; *Kazakhstan*, observation, 2020; *Lituanie*, demande directe, 2020; *Niger*, demande directe, 2020; *Nigéria*, demande directe, 2019; *Ouzbékistan*, demande directe, 2021; *Pérou*, demande directe, 2018; *Saint-Marin*, demande directe, 2018; *Slovénie*, demande directe, 2019; *Suriname*, demande directe, 2020; *Tadjikistan*, observation, 2020; *Viet Nam*, demande directe, 2021.

174 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Argentine*, observation, 2018; *Chili*, demande directe, 2018; *Costa Rica*, demande directe, 2019; *Guatemala*, demande directe, 2020; *Honduras*, demande directe, 2020; *Libéria*, demande directe, 2021; *Mexique*, demande directe, 2020; *Namibie*, demande directe, 2018; *Panama*, demande directe, 2021; *Paraguay*, demande directe, 2018; *Pérou*, demande directe, 2021; *République démocratique du Congo*, observation, 2020; *Suriname*, demande directe, 2020.

175 CEACR, convention n° 111: *Bangladesh*, demande directe, 2019; *Népal*, demande directe, 2019; *Pakistan*, observation, 2015.

176 CEACR, convention n° 111: *Arabie saoudite*, demande directe, 2021; *Liban*, observation, 2018; *Mexique*, demande directe, 2020.

177 CEACR, convention n° 111: *Bangladesh*, demande directe, 2019; *Iraq*, observation, 2021; *Koweït*, observation et demande directe, 2020; *Libye*, observation, 2019.

178 CEACR, convention n° 111: *Allemagne*, observation, 2018; *Arabie saoudite*, observation, 2019.

179 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 748.

180 Par exemple, *Albanie*, *Géorgie*, *Islande*, *Macédoine du Nord*, *Slovénie*, *Türkiye* et *Uruguay*. Plusieurs pays envisagent également de réviser leur législation pour y inclure cette notion, voir CEACR, convention n° 111: *Ouzbékistan*, observation, 2021; *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, observation, 2019; *Ukraine*, demande directe, 2021.

181 *Pologne* (article 18[3a] (3) et (4) du Code du travail).

l'article 3(3) de la loi n° 10 221, telle que modifiée en 2020, inclut expressément la discrimination intersectionnelle qu'il définit comme «une forme de discrimination dans laquelle plusieurs motifs sont à l'œuvre et interagissent simultanément de telle sorte qu'ils sont indissociables et produisent des formes distinctes de discrimination». De même, en *Slovénie*, le Défenseur du principe d'égalité a recommandé l'inclusion expresse de la discrimination intersectionnelle dans la législation.

70. Dans certains pays, la discrimination multiple est prise en considération dans les procédures de contrôle de l'application de la législation. Ainsi, par exemple, en *Bulgarie*, les cas de discrimination multiple sont examinés par un collège élargi de cinq membres de la Commission de protection contre la discrimination[182]. Le gouvernement de *Suède* indique que, même si la législation n'énonce pas expressément ce principe, il est possible de rapporter aux forces de l'ordre des cas de discrimination fondée sur des critères multiples. En *Finlande*, l'Autorité chargée de la sécurité et la santé au travail transmet à la police des préavis d'enquête sur les cas de discrimination fondée sur des motifs multiples. En *Türkiye*, le caractère multiple de la discrimination est pris en compte dans le calcul des amendes administratives sanctionnant la discrimination[183]. Enfin, la Confédération syndicale internationale (CSI) précise à cet égard que, si nombre de lois définissent la discrimination fondée sur des critères multiples, rares sont celles qui permettent de déposer plainte pour des faits de discrimination fondés sur des motifs combinés. Elle constate aussi que peu de pays ont tenté de s'attaquer à la question de la discrimination multiple dans leur législation et qu'il s'agit là d'un problème que les gouvernements et les partenaires sociaux se doivent de traiter de manière plus complète.

71. Dans certains pays, la discrimination multiple est prise en compte dans l'élaboration des politiques générales. En *Espagne*, par exemple, le Plan stratégique pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes pour 2022-2025 prévoit l'application du principe d'intersectionnalité dans la promotion des droits des femmes de manière à tenir compte des facteurs de diversité, autres que le sexe, qui ont une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et le Plan stratégique relatif à l'inspection du travail et à la sécurité sociale pour 2021-2023 comprend des mesures de promotion de l'égalité des genres qui visent les groupes vulnérables et mettent l'accent sur la discrimination multiple et intersectionnelle. De même, au *Portugal*, il est dit dans la Stratégie nationale pour l'inclusion des personnes en situation de handicap pour 2021-2025 que la discrimination multiple et intersectionnelle amplifie les situations de vulnérabilité. Enfin, en *Australie*, le Plan en faveur des femmes pour 2016-2026 du Territoire de la capitale australienne met spécialement l'accent sur les femmes sujettes à la discrimination multiple.

182 *Bulgarie* (article 48(3) de la loi sur la protection contre la discrimination).

183 *Türkiye* (article 25 de la loi n° 6701).

Prise en compte croissante d'autres formes particulières de discrimination

72. La commission constate également que, de plus en plus, d'autres formes particulières de discrimination sont interdites par la loi. C'est le cas notamment de la discrimination par association[184], de la discrimination fondée sur des motifs présumés[185], de la discrimination structurelle[186], de la ségrégation[187], du refus ou de l'absence d'aménagements raisonnables[188], de l'incitation, de l'obligation ou de l'encouragement à la discrimination[189] et de la discrimination répétée ou prolongée[190]. Certaines lois placent en outre certaines de ces formes de discrimination parmi les formes graves de discrimination[191].

73. ***La définition de la discrimination dans l'emploi et la profession comprend toutes les formes de discrimination, qu'il s'agisse de discrimination directe ou indirecte, de discrimination multiple, ou du harcèlement trouvant son origine dans une discrimination fondée, au minimum, sur tous les motifs énumérés à l'article 1 (1) a) de la convention dans tous les aspects de l'emploi et de la profession***[192]***.***

74. ***La commission note que, pour remédier efficacement à toutes les formes de discrimination, telles que définies dans la convention n° 111, il importe de s'attaquer à la discrimination fondée sur les différents motifs. Pour ce faire, il faut que les politiques nationales de promotion de l'égalité soient suffisamment complètes pour garantir une protection et des recours effectifs en cas de discrimination intersectionnelle et notamment permette de déposer plainte pour des cas de discrimination fondée sur plus d'un critère. La commission estime en outre que l'adoption de politiques et de mesures ciblées portant sur des groupes particuliers contribue aussi à remédier aux formes multiples de discrimination.***

184 Par exemple, en *Irlande*, l'article 3(1)(b) de loi sur l'égalité de statut *(Equal Status Acts)* se réfère à une situation «[…] dans laquelle une personne associée à une autre personne se voit accorder, dans le cadre de cette association, un traitement moins favorable que celui dont bénéficie, a bénéficié ou bénéficierait dans une situation comparable une tierce personne non associée […]».

185 Par exemple, en *Türkiye*, l'article 2(m) de la loi n° 6701 définit la «discrimination fondée sur des motifs supposés».

186 Par exemple, en *Albanie*, la «discrimination structurelle» est définie à l'article 3(6) de la loi n° 10.221 de 2010 comme suit: une «forme de discrimination liée aux règles, normes, habitudes, comportements et attitudes au sein des institutions et autres structures de la société qui constituent, à dessein ou non, un obstacle empêchant des groupes ou des individus de bénéficier des mêmes droits et chances que les autres, et qui contribuent à les pénaliser par rapport aux autres».

187 Par exemple, *Croatie* (article 5 de la loi antidiscrimination de 2008).

188 Par exemple, *Belgique* (Flandres) (articles 15 et 16 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement).

189 Par exemple, *Danemark* (article 1(7) de la loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, etc. (loi de codification de 2006) et article 1(5) de la loi sur l'interdiction de la discrimination sur le marché de l'emploi, etc. (telle que modifiée en 2014)).

190 Par exemple, en *République de Moldova*, l'article 2 de la loi n° 121 du 25 mai 2012 sur la garantie de l'égalité englobe expressément les actes de discrimination commis à deux ou plusieurs reprises.

191 Par exemple, *Albanie*, *Croatie*, *République de Moldova* et *Slovénie*.

192 Voir aussi Étude d'ensemble de 2012, paragr. 744.

1.2. Égalité des genres et motifs de discrimination visés par la convention

Discrimination fondée sur le sexe

75. La discrimination fondée sur le sexe comprend les distinctions qui sont faites directement ou indirectement au détriment ou au profit de l'un ou l'autre sexe. Il ressort des informations que les mandants ont communiquées à la commission au cours des soixante et quelques années qui se sont écoulées depuis l'adoption de la convention que la discrimination fondée sur le sexe est l'un des principaux axes d'action pour la mise en œuvre de cet instrument. À titre d'exemple, la majeure partie des informations que la commission a reçues a trait à la promotion de l'égalité des genres et à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe par le biais de plans nationaux en faveur de l'égalité des genres. La commission rappelle que, si la protection prévue par la convention n° 111 contre la discrimination s'applique de la même manière aux deux sexes, la discrimination fondée sur le sexe touche généralement les femmes de manière disproportionnée[193].

76. La commission rappelle que le critère du «sexe» comme l'un des motifs de discrimination interdits a été étendu à la grossesse et à la maternité, à l'état matrimonial et à l'état civil, à la situation de famille et aux responsabilités familiales[194], ainsi qu'au harcèlement sexuel qui est considéré comme une manifestation grave de la discrimination fondée sur le sexe[195].

77. Au fil des années, la notion de discrimination fondée sur le sexe a, elle aussi, évolué et inclut désormais la notion de genre, qui s'entend des rôles et responsabilités sociaux assignés à l'un et l'autre sexes[196]. La commission reconnaissait déjà dans ses Études d'ensemble de 1963 et 1988 la nécessité de tenir compte des constructions sociales autour du sexe et du genre dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. Elle relevait en effet que la discrimination fondée sur le sexe, qui touche souvent les femmes, résultait de fortes croyances traditionnelles et de conceptions archaïques et stéréotypées susceptibles de différer selon le pays, la culture et les coutumes[197]. ***Avec le temps, la commission a affirmé à cet égard que la discrimination fondée sur le sexe ne se limitait pas aux distinctions reposant sur les caractéristiques biologiques (le sexe), mais incluait aussi les inégalités de traitement découlant des rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe particulier (le genre)***[198]**.** La commission se félicite du fait que, dans un nombre croissant de pays, la législation cite expressément le «genre» parmi les motifs de discrimination interdits[199].

193 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 38; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 783.

194 OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 115-116.

195 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, 2003; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 789.

196 OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 117-118; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 782.

197 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 24; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 38.

198 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 782.

199 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Albanie*, *Arabie saoudite*, *Botswana*, *Bulgarie*, *Cambodge*, *Colombie*, *Comores*, *Croatie*, *Cuba*, *Géorgie*, *Ghana*, *Guatemala*, *Irlande*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Malaisie*, *Maldives*, *Maurice*, *Mexique*, *Monténégro*, *Pakistan*, *République dominicaine*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Tadjikistan*, *Tchéquie* et *Zimbabwe*.

Discrimination fondée sur la maternité et notamment sur la grossesse

78. La discrimination fondée sur la maternité, notamment sur la grossesse et l'allaitement, est la forme la plus caractérisée de discrimination fondée sur le sexe puisque, par définition, ces phénomènes ne touchent que les femmes[200]. Nombre de femmes continuent à se heurter à cette forme de discrimination et se voient refuser des postes, licencier, rétrograder, refuser des promotions ou font l'objet de comportements subtilement hostiles[201]. Les conventions n[os] 111 et 183 (article 9) traitent l'une et l'autre de la discrimination fondée sur la maternité. Il convient donc de considérer ces instruments comme complémentaires sur ce point.

79. Dans ses précédentes études d'ensemble sur l'égalité et la non-discrimination, la commission a constaté qu'un certain nombre de pays avaient intégré dans la législation nationale la maternité et la grossesse comme faisant partie des motifs de discrimination interdits[202]. Elle accueille favorablement le fait que de nombreux pays ont fait de même ces dernières années et ont parfois même inclus l'accouchement parmi les motifs en question[203]. Elle relève toutefois que les pratiques discriminatoires liées à la maternité et à la grossesse, telles que les tests de grossesse, sont toujours de mise dans un certain nombre de pays[204].

80. La commission constate en outre que d'autres critères de discrimination liés à la maternité, tels que l'allaitement, sont parfois expressément pris en compte dans la législation nationale[205]. Certains pays interdisent aussi la discrimination fondée sur l'utilisation du congé de maternité, du congé parental ou du congé d'adoption[206]. En *Belgique*, à la suite de modifications apportées récemment à la loi du 10 mai 2007, les motifs de discrimination interdits incluent désormais l'adoption, la procréation médicalement assistée et la comaternité. La commission relève que les motifs de discrimination liés à la maternité sont parfois expressément catégorisés ou considérés comme de la discrimination fondée sur le sexe[207]. En outre, en *Lettonie*, un traitement moins favorable lié à l'octroi d'un congé prénatal ou d'un congé de maternité est considéré comme une discrimination directe fondée sur le genre[208].

81. La commission se félicite également de l'introduction dans la législation de certains pays de la probabilité ou de l'éventualité de grossesse et de maternité parmi les motifs de discrimination. En *Lituanie*, l'intention ou non d'avoir des enfants est considéré comme un motif de discrimination interdit[209]. De même, en *Australie*, la grossesse potentielle d'une femme est considérée comme un motif de discrimination interdit[210] et, aux *Maldives*, la loi interdit la discrimination fondée sur les éventualités de grossesse, d'accouchement et d'allaitement[211].

82. ***La commission se félicite des mesures prises par les États membres pour interdire par voie législative la discrimination liée à la fonction maternelle des femmes, ce qui est capital pour garantir l'égalité de chances et de traitement aux femmes.***

---

200 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 784.

201 OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022, 95-96.

202 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 65; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 784.

203 Par exemple, *Albanie*, *Australie*, *Belize*, *Burkina Faso*, *Chili*, *El Salvador*, *Équateur*, *France*, *Grèce*, *Honduras*, *Hongrie*, *Macédoine du Nord*, *Maurice*, *Mexique*, *Monténégro*, *Pays-Bas*, *Samoa*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Suriname*, *Tchéquie* et *Viet Nam*.

204 Voir chapitre VI de la partie II.

205 Par exemple, *Australie*, *Bahreïn*, *Belgique*, *Chili*, *Chypre* et *Maldives*.

206 Par exemple, *Grèce*, *Lettonie* et *Suède*.

207 Par exemple, *Belgique*, *Canada*, *Chypre*, États-Unis d'*Amérique* et *Pays-Bas*.

208 *Lettonie* (article 29 (5) du Code du travail de 1994).

209 *Lituanie* (article 26 de la loi n° XII-2470 du 21 juin 2016 portant création et mise en œuvre du Code du travail).

210 *Australie* (section 10 de la loi de 1973 sur le congé de maternité (employés du Commonwealth)).

211 *Maldives* (article 9 (a) de la loi n° 18/2016 sur l'égalité des genres).

Discrimination fondée sur les aptitudes et capacités physiques, mentales et professionnelles et autres caractéristiques attribuées à l'un ou l'autre sexe ou à tel ou tel genre

83. Dans certains pays, la législation et la pratique limitent le recrutement des femmes en général dans certains secteurs, emplois ou professions, comme la police ou l'armée, ou l'accès de celles-ci à des modalités de travail particulières, comme le travail de nuit, les travaux pénibles et les travaux souterrains. La commission a déjà exprimé sa préoccupation à ce sujet[212]. ***La commission fait observer que les limitations généralisées relatives au travail qui ont pour finalité d'assurer de manière générale la protection des femmes en raison de leur sexe ou de leur genre reposent sur des représentations stéréotypées de leurs capacités et de leur rôle social, sont contraires à la convention nº 111 et constituent autant d'obstacles au recrutement et à l'emploi des femmes***[213]**.** Ces limitations ou restrictions pourraient en outre contribuer à alimenter les inégalités de genre en ce sens qu'elles perpétuent des représentations traditionnelles des rôles respectifs des hommes et des femmes, réduisent les possibilités qui s'offrent aux femmes sur le marché du travail et limitent dans bien des cas l'accès de celles-ci à des emplois mieux rémunérés[214].

84. Les représentations stéréotypées des capacités et autres caractéristiques des hommes et des femmes peuvent entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit de déterminer les dangers et risques professionnels selon le genre. Par exemple, les politiques relatives à la manipulation de charges prévoyaient traditionnellement des plafonds différents pour les hommes et pour les femmes, lesquels reposaient probablement sur la faiblesse physique présumée des femmes. Les réglementations modernes s'écartent de ces distinctions au profit d'un modèle préventif fondé sur une évaluation des risques reposant sur des normes techniques et sur un avis médical qui tient compte des caractéristiques individuelles, telles que le genre, la santé globale, l'âge, l'expérience professionnelle et les antécédents de blessures[215]. Il est essentiel de veiller à ce qu'il n'y ait pas de préjugé lié au genre pour déterminer les différences entre les genres concernant les risques pour la santé et la sécurité au travail. L'éducation, la formation et la sensibilisation destinées à faire disparaître les représentations stéréotypées concernant les emplois considérés comme «masculins» ou comme «féminins», de même que les progrès de la technologie et l'évolution de la démographie et de la société devraient contribuer à une répartition plus égale des hommes et des femmes dans tous les secteurs et toutes les professions.

85. Les interdictions générales faites aux femmes de travailler dans des conditions dangereuses ou difficiles sont souvent présentées comme une mesure destinée à protéger leur sécurité et leur santé au travail (SST)[216]. Pourtant, le fait de travailler dans des conditions dangereuses ou difficiles comporte des risques pour la santé de tout travailleur, indépendamment des questions de genre. Il arrive parfois que les mêmes risques aient des répercussions différentes sur la santé physique et psychique des femmes et des hommes[217]. De même, nombre de dangers liés au travail peuvent avoir une incidence sur la santé de l'un et l'autre sexes en

212 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 788.

213 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 839.

214 OIT, *Soin à autrui au travail*, 195-196.

215 Valentina Forastieri, *Women workers and gender issues on occupational safety and health*, OIT, 2010, 5; OIT et Association internationale d'ergonomie (IEA), *Principles and guidelines for human factors/ergonomics (HFE) design and management of work systems*, 2021, 44; OIT, *Instruments concernant le poids maximum*, Note technique 8, Troisième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, 2017, 4.

216 Par exemple, CEACR, convention nº 111: *Niger*, demande directe, 2020; *République arabe syrienne*, demande directe, 2019.

217 Voir, par exemple, s'agissant des différences entre hommes et femmes en matière d'exposition aux risques de troubles musculosquelettiques ou aux risques psychosociaux: OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health*, 2013, 9-13.

matière de procréation (notamment les pesticides, les métaux, les teintures et solvants, le bruit et les vibrations, les radiations et les maladies infectieuses), tandis que d'autres peuvent avoir une incidence différente sur les organes génitaux ainsi que la santé et les facultés en matière de procréation des hommes et des femmes[218]. À cet égard, la commission rappelle que les mesures destinées à protéger la maternité au sens strict (autrement dit, la grossesse et l'allaitement) entrent dans le champ d'application de l'article 5 de la convention n° 111, et elle renvoie au chapitre VI de la deuxième partie du présent rapport où elle s'intéresse plus en détail aux mesures de protection de la maternité[219].

86. ***Les dispositions concernant la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou difficiles devraient être destinées à protéger la santé et la sécurité aussi bien des hommes que des femmes au travail, tout en tenant compte des différences liées au genre concernant certains risques en matière de santé. Il importe que les listes des travaux ou professions interdits en raison du danger qu'ils représentent pour la santé, notamment en matière de procréation, soient établies sur la base d'une évaluation fondée sur des preuves et le progrès scientifique ainsi que sur les évolutions technologiques démontrant qu'il y a des risques particuliers pour la santé des femmes et, selon le cas, des hommes. Les restrictions à l'emploi autres que celles destinées à protéger la maternité au sens strict sont contraires au principe d'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes, hormis s'il s'agit de mesures réellement destinées à protéger la santé des hommes et des femmes***[220]***.***

87. Parmi les domaines dans lesquels le travail des femmes faisait l'objet d'interdictions généralisées, on citera le travail de nuit. Si à l'origine les instruments de l'OIT prescrivaient d'interdire le travail de nuit des femmes afin de les protéger, cette politique a évolué lorsqu'il est devenu patent qu'elle allait à l'encontre du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et qu'elle empêchait les femmes d'accéder à certains emplois au même titre que les hommes. Cette évolution se reflète dans les instruments de l'OIT relatifs au travail de nuit. Ainsi, si la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, interdit d'employer des femmes la nuit dans les entreprises industrielles, le protocole de 1990 relatif à la convention n° 89 ouvre la possibilité aux femmes de travailler de nuit dans des conditions définies. La convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, qui est plus récente, n'interdit pas, quant à elle, le travail de nuit des femmes, mais élargit au contraire le champ d'application des mesures qui doivent être prises de façon qu'elles s'appliquent à quasiment tous les travailleurs et toutes les professions[221]. On voit là un changement majeur consistant à passer d'une politique concernant l'emploi des femmes reposant purement sur le principe de protection à une politique basée sur la promotion d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes et sur l'abolition des lois et pratiques discriminatoires[222].

---

218 OIT, *10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice*; Forastieri, *Women workers and gender issues on occupational safety and health;* OIT, *Exposure To Hazardous Chemicals At Work And Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

219 En ce qui concerne les restrictions à l'emploi des femmes dans des secteurs spécifiques pour prévenir les risques de violence et de harcèlement, voir recommandation n° 206, paragraphe 12.

220 À cet égard, la commission a précédemment souligné que les mesures de protection applicables au travail de nuit des femmes, qui vont au-delà de la protection de la maternité et sont fondées sur des stéréotypes de genre sur les aptitudes professionnelles des femmes et leur rôle dans la société, violent le principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Voir OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir:* Étude d'ensemble *concernant les instruments relatifs au temps de travail*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2018»), paragr. 545. Voir aussi CEACR, convention n° 111, *Qatar*, demande directe, 2018.

221 Pour un aperçu de l'évolution des normes internationales du travail sur le travail de nuit des femmes, voir OIT, *Travail de nuit des femmes dans l'industrie:* Étude d'ensemble *des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 89e session, 2001, paragr. 34-64.

222 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 418.

88. La commission constate que certains des pays qui ont institué une interdiction générale du travail de nuit visant les femmes ont ratifié la convention n° 89 qui exige une telle interdiction. Toutefois, même dans les cas en question, la commission a appelé l'attention sur les commentaires qu'elle a formulés au titre de la convention n° 111, et rappelé que les mesures de protection applicables à l'emploi de nuit des femmes, qui vont au-delà de la protection de la maternité et sont fondées sur des stéréotypes sur les aptitudes professionnelles des femmes et leur rôle dans la société, violent le principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes[223].

89. ***La commission invite par conséquent les gouvernements à examiner leurs dispositions législatives interdisant le travail de nuit des femmes à la lumière du principe d'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi et la profession[224]. Elle les encourage à envisager de dénoncer la convention n° 89 lors de la prochaine fenêtre de dénonciation[225] et de ratifier la convention no 171 ou, dans le cas où cela ne serait pas possible, le protocole de 1990 relatif à la convention n° 89.***

90. La levée des restrictions juridiques à l'accès des femmes au travail rémunéré dans certains secteurs, professions et à certaines modalités de travail est une mesure essentielle pour accroître le taux d'emploi des femmes et leur niveau de rémunération[226]. La commission accueille favorablement le fait que, conformément à la tendance déjà observée dans l'Étude d'ensemble de 1988[227], un certain nombre de pays ont abrogé les dispositions législatives interdisant certains emplois ou professions aux femmes[228]. Elle s'est déclarée préoccupée par le maintien de certaines lois et pratiques, selon les données de l'OIT, dans un grand nombre de pays[229], notamment en ce qui concerne le travail de nuit[230], les travaux souterrains[231] et les travaux pénibles[232].

91. Même lorsqu'il n'existe pas d'interdiction légale à l'emploi des femmes ou des hommes, la commission rappelle que les modèles archaïques et stéréotypés et les représentations sociales et culturelles concernant les capacités, les compétences et les rôles des hommes et des femmes peuvent indirectement orienter ceux-ci et celles-ci vers des filières d'enseignement

223 Par exemple, CEACR, convention n° 89: *Burundi*, demande directe, 2019; *Émirats arabes unis*, demande directe, 2020; *Liban*, demande directe, 2021; *Mauritanie*, demande directe, 2021; *Tunisie*, demande directe, 2019.

224 Par exemple, CEACR, convention n° 89: *Mauritanie*, demande directe, 2021; CEACR, convention n° 171: *Monténégro*, demande directe, 2021. Voir aussi OIT, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, 2014 (un résumé analytique est disponible en français), 90-92.

225 La précédente période durant laquelle il était possible de dénoncer la convention ayant été fixée entre le 27 février 2021 et le 27 février 2022, la prochaine période s'étendra du 27 février 2031 au 27 février 2032.

226 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 61.

227 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 101.

228 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Arabie saoudite*, observation, 2021; *Chypre*, demande directe, 2019; *Mongolie*, demande directe, 2021; *République de Moldova*, observation, 2020; *Tadjikistan*, demande directe, 2020; *Viet Nam*, observation, 2021.

229 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 62-63. Voir, par exemple, CEACR, convention n° 111: *Afghanistan*, observation, 2018; *Albanie*, demande directe, 2020; *Bahreïn*, observation, 2017 et 2018; *Bénin*, demande directe, 2019; *Fédération de Russie*, observation, 2018; *Géorgie*, demande directe, 2020; *Iraq*, observation, 2021; *Madagascar*, demande directe, 2016; *Maurice*, demande directe, 2020; *Nigéria*, demande directe, 2021; *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2021; *République démocratique du Congo*, demande directe, 2020; *République démocratique populaire lao*, demande directe, 2020; *Ukraine*, demande directe, 2018.

230 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Bahreïn*, observation, 2017; *Belize*, demande directe, 2021; Émirats arabes unis, demande directe, 2021; *Guinée*, demande directe, 2020; *Iraq*, observation, 2021; *Madagascar*, demande directe, 2021; *Nigéria*, demande directe, 2021; *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2021.

231 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Bahreïn*, observation, 2017; *Nigéria*, demande directe, 2021. La commission note que la convention n° 45, qui interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains, a été classée dans la catégorie des instruments dépassés par le Groupe de travail tripartite du MEN et que son abrogation devrait être examinée par la Conférence internationale du Travail à sa 113e session, en 2024. Voir OIT, *Instruments concernant la sécurité et la santé dans l'exploitation minière*, Note technique 1.1, Quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, 2018.

232 CEACR, convention n° 111, *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2021.

et des secteurs d'activité particuliers. Il peut s'ensuivre une concentration des hommes ou des femmes dans certaines professions ou secteurs, également appelée «ségrégation professionnelle horizontale»[233]. La commission constate toutefois que les limitations à l'emploi des femmes sont souvent fondées sur des normes et stéréotypes de genre liés aux rôles que la société confère aux hommes et aux femmes, aux préoccupations et aux préjugés concernant les mœurs des femmes, ainsi qu'aux points de vue de la société concernant les compétences acceptables pour les femmes ou typiquement «masculines» ou «féminines». À cet égard, elle souligne qu'il est tout aussi nécessaire d'organiser des activités de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir une évolution vers des cultures et des sociétés fondées sur l'égalité des genres que de lever les obstacles juridiques à l'accès des femmes à certains secteurs, professions et modalités de travail[234].

92. ***La commission rappelle que les hommes et les femmes devraient avoir le droit de travailler dans des conditions sûres et salubres et d'exercer librement n'importe quel emploi ou n'importe quelle profession, et que les dispositions excluant les hommes ou les femmes ne doivent pas reposer sur des stéréotypes ou des préjugés quant aux rôles respectifs des uns et des autres[235]. Le principe d'égalité des genres exige que les mesures de protection n'aient pas pour effet, en pratique, d'exclure des individus de certains emplois ou professions ou de constituer un obstacle à leur recrutement ou à leur promotion, sur la base d'hypothèses stéréotypées concernant leur sexe ou leur genre, leur rôle et leurs aptitudes, ou ce qui «correspond à leur nature».***

93. ***À cet égard, la commission se félicite de l'adoption de la Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT[236].***

Discrimination fondée sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation de famille et les responsabilités familiales

94. Si l'article 5 de la convention n° 111 prévoit l'adoption de mesures spéciales en faveur des personnes qui, pour des raisons telles que les responsabilités familiales, ont besoin d'une protection ou d'une assistance spéciale, elle n'inclut pas expressément l'état civil, le statut matrimonial, la situation familiale ou les responsabilités familiales comme motifs interdits de discrimination à l'article 1, ce qui est l'une des raisons pour lesquelles la convention n° 156 a été élaborée[237]. Bien que ces motifs ne figurent pas dans les instruments, la commission a précédemment établi que la discrimination fondée sur le sexe comprenait les distinctions fondées sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation de famille et les responsabilités familiales lorsque ceux-ci ont un effet ou des conséquences particuliers en ce qui concerne les personnes de l'un ou l'autre sexe en particulier[238]. S'il est vrai que la discrimination fondée sur ces motifs peut concerner aussi bien les hommes que les femmes, elle touche les femmes de manière disproportionnée, dans la mesure où elle est souvent liée aux rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et dans la famille. Dans la plupart des sociétés, les femmes se

233 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 38.

234 Voir OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 62; OIT, *Discrimination en matière d'emploi et de profession*, rapport VII (1), Conférence internationale du Travail, 40e session, 1957 (ci-après le «Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 111»), 13.

235 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 788.

236 OIT, Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022.

237 Le préambule de la convention n° 156 prévoit ce qui suit: «Rappelant que la [convention n° 111] ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard».

238 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 787; *Étude spéciale de 1996*, paragr. 38; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 41.

voient confier le soin de la famille, soit en raison de représentations sociales liées au genre, soit du fait que les femmes gagnent généralement moins que les hommes (de sorte que le fait qu'elles restent à la maison représente un moins grand manque à gagner pour le foyer si elles s'arrêtent de travailler ou réduisent leur activité pour s'occuper de la famille)[239].

95. S'agissant de l'état civil et de l'état matrimonial, les travaux préparatoires de la convention n° 111 indiquent que la discrimination à l'égard des femmes mariées pouvait, entre autres choses, venir de ce que celles-ci étaient perçues comme un groupe instable dans l'effectif de la main-d'œuvre en raison des obligations ménagères ou familiales qu'elles devaient assumer ou de ce que l'on considérait que les femmes mariées étaient normalement à la charge de leur mari (autrement dit, qu'elles n'avaient pas vraiment besoin de travailler) et qu'elles ne devaient pas occuper des emplois susceptibles de fournir des moyens d'existence aux chefs de famille et aux célibataires qui gagnaient leur vie[240]. Ce genre de postulats mènent souvent à l'adoption de dispositions discriminatoires à l'égard des femmes mariées, telles que des interdictions ou des restrictions à l'emploi, des différences de traitement quant aux conditions de travail et aux prestations, ou la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail en cas de mariage. Il existe notamment des dispositions législatives exigeant qu'une femme ait l'autorisation de son mari avant de pouvoir accepter certains emplois, des lois excluant les femmes mariées de la fonction publique ou restreignant le droit des femmes mariées d'accéder à la propriété, de détenir et de gérer des biens, des ressources et des actifs, de même que des clauses contractuelles prévoyant le licenciement des femmes lorsqu'elles se marient[241].

96. La commission se félicite des progrès accomplis ces dernières années pour éliminer de telles dispositions et pratiques. Par exemple, en *République démocratique du Congo*, elle a pris note avec satisfaction de l'adoption de la loi n° 008 du 15 juillet 2016 modifiant le Code de la famille, ainsi que de la loi n° 16/013 du 15 juillet 2016 portant statut des agents de carrière des services publics de l'État, qui mettent fin à l'obligation pour les femmes souhaitant travailler dans la fonction publique d'obtenir l'autorisation de leur mari[242]. De même, au *Gabon*, le Code de la famille a été modifié de sorte que les femmes mariées puissent être cheffes de famille et exercer le métier de leur choix[243]. Enfin, en *Côte d'Ivoire*, l'article 67 du Code civil interdisant aux femmes mariées d'exercer une profession séparée de celle de leur mari, à moins qu'il soit judiciairement établi que celle-ci était «contraire à l'intérêt de la famille», a été abrogé. La commission constate cependant que de telles dispositions sont toujours en vigueur dans un certain nombre de pays[244].

97. De la même manière, l'obligation d'être marié ou d'être partie à une autre forme de partenariat civil pour bénéficier de certaines modalités de travail ou de certaines prestations (par exemple, de prestations pour son conjoint ou sa conjointe) peut se traduire par une discrimination indirecte fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, en particulier dans les pays où les couples de même sexe ne sont pas autorisés à officialiser leur union au regard de la loi[245]. À cet égard, la commission rappelle les remarques du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes selon lesquelles les États parties sont

239 OIT, *Soin à autrui au travail*, 95-96.

240 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 111, 13.

241 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 787; Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 111, 13; OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

242 CEACR, convention n° 111: *République démocratique du Congo*, observation, 2018.

243 Paula Tavares, «Gabon Revises Legislation to Protect Women and Increase their Economic Role», *Banque mondiale Blogs* (blog), 2 mars 2022. Voir aussi CEACR, convention n° 111, *Gabon*, observation, 2020.

244 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Iran (République islamique d')*, observation, 2021; *République arabe syrienne*, demande directe, 2019. Voir aussi Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2022*, 2022, 22, où il est indiqué que dans 18 pays, un mari peut légalement empêcher sa femme de travailler (un résumé analytique est disponible en français).

245 OIT, *Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail – Guide d'apprentissage*, 2022, 27.

tenus d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe et le genre qui touche les divers types de famille et de relations familiales, sachant que nombreux sont les États parties où certaines formes d'unions, telles que les unions entre personnes de même sexe, ne sont pas acceptées sur les plans juridique, social ou culturel[246].

98. La discrimination fondée sur la situation de famille et les responsabilités familiales est souvent liée à la discrimination fondée sur le sexe dans la mesure où la situation de famille et les responsabilités familiales des femmes ont une incidence particulière sur leur emploi, leur évolution professionnelle et leur situation dans le monde du travail. Cet état de fait est principalement dû à l'inégale répartition du travail de soin non rémunéré au sein du ménage, notamment s'agissant de la prise en charge des enfants et des autres membres de la famille, qui est parallèlement liée aux normes sociales et aux normes de genre qui définissent la répartition des tâches au sein des ménages[247]. De plus, l'absence de politiques et de services destinés à promouvoir la redistribution du travail de soin non rémunéré fait que les responsabilités familiales incombent essentiellement aux femmes.

99. Si l'interdiction de la discrimination fondée sur l'état matrimonial, l'état civil, la situation de famille ou les responsabilités familiales était initialement liée à la discrimination fondée sur le sexe, en partie parce qu'il s'agissait d'un des motifs de discrimination énumérés par la convention n° 111, l'état matrimonial[248], l'état civil[249], la situation de famille (ou les conditions familiales)[250] et les responsabilités familiales[251] figurent de plus en plus souvent dans les législations nationales parmi les motifs de discrimination expressément interdits. La commission relève que la législation s'appuie parfois sur d'autres expressions telles que «statut familial»[252] ou sur des notions apparentées[253]. Elle note également que des aspects particuliers liés aux responsabilités familiales figurent parmi les motifs de discrimination interdits dans certains pays. Par exemple, en *Belgique*, en *Hongrie* et en *Tchéquie*, la législation mentionne expressément la discrimination fondée sur la paternité[254]; en *Grèce*, elle prévoit un congé d'éducation des enfants ou de garde des enfants et un congé de placement familial[255] et, en *Suède*, il est interdit d'appliquer un traitement défavorable pour des raisons liées au congé parental[256].

---

246 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 29 sur l'article 16 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (conséquences économiques du mariage, et des liens familiaux et de leur dissolution), CEDAW/C/GC/29, 2013, paragr. 18 et 24.

247 OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019.

248 Par exemple. *Albanie*, *Algérie*, *Australie*, *Bahamas*, *Belize*, *Botswana*, *Bulgarie*, *Burkina Faso*, *Chine*, *Croatie*, *Dominique*, *Eswatini*, *Géorgie*, *Grèce*, *Grenade*, *Guatemala*, *Guyana*, *Lettonie*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Maldives*, *Maroc*, *Maurice*, *Mongolie*, *Monténégro*, *Pays-Bas*, *Portugal*, *République démocratique populaire lao*, *Samoa*, *Sao Tome-et-Principe*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Soudan du Sud*, *Tchéquie*, *Timor-Leste*, *Trinité-et-Tobago*, *Türkiye*, *Turkménistan*, *Viet Nam*, *Zambie* et *Zimbabwe*.

249 Par exemple. *Angola*, *Belgique*, *Chili*, *Costa Rica*, *El Salvador*, *Équateur*, *Guatemala*, *Honduras*, *Irlande*, *Mexique*, *Panama*, *PaysBas*, *Portugal*, *Suisse* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

250 Par exemple. *Azerbaïdjan*, *Cabo Verde*, *Cambodge*, *France*, *Honduras*, *Mexique*, *PaysBas*, *Portugal*, *Sénégal*, *Suisse* et *Togo*.

251 Par exemple. *Afrique du Sud*, *Australie*, *Azerbaïdjan*, *Belize*, Bénin, *Bolivie (État plurinational de)*, *Bosnie-Herzégovine*, *Estonie*, *Grenade*, *Guyana*, *Luxembourg*, *Mali*, *Mexique*, *Nicaragua*, *Samoa*, *Seychelles*, *Soudan du Sud*, *Tchéquie*, *Viet Nam* et *Zambie*.

252 Par exemple. *Bosnie-Herzégovine* (district de Brčko), *Bulgarie*, *Canada*, *Croatie*, *Fédération de Russie*, *Irlande*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Maurice*, *Monténégro*, *Nouvelle-Zélande*, *République centrafricaine*, *Sao Tomé-et-Principe*, *Serbie*, *Slovaquie* et *Tchéquie*.

253 Par exemple, pour les «obligations familiales»: *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Maldives* et *Serbie;* et, pour les «responsabilités de la personne qui dispense les soins»: *Australie*.

254 *Belgique* (article 4 de la loi du 10 mai 2007, telle que modifiée en 2020), *Hongrie* (article 8 de la loi n° CXXV de 2003) et *Tchéquie* (article 18 du Code du travail).

255 *Grèce* (article 18 de la loi n° 38/96/2010).

256 *Suède* (article 16 de la loi sur le congé parental de 1995).

100. La commission se félicite de ces progrès, car la reconnaissance de ces motifs de discrimination en tant que motifs indépendants permet de renforcer la protection contre la discrimination fondée uniquement sur l'état civil ou l'état matrimonial, ou encore sur la situation de famille ou les responsabilités familiales d'une personne, indépendamment des répercussions que cette discrimination peut avoir sur les individus selon leur sexe ou leur genre. Cette reconnaissance offre donc une sécurité juridique accrue aux travailleurs qui peuvent ainsi se prévaloir de leur droit de ne pas faire l'objet de discrimination.

101. Pour ce qui est des cas particuliers couverts par les différents motifs, la commission rappelle que, si l'article 5 de la convention n° 111 et la convention n° 156 font expressément référence aux «responsabilités familiales», et la recommandation n° 165 à «l'état matrimonial» et à «la situation de famille», ces instruments ne comportent pas de définition de ces expressions. En outre, les instruments concernant les travailleurs ayant des responsabilités familiales précisent seulement quelles sont les personnes qui peuvent être considérées comme «charge de famille». Il est rare que la législation nationale donne des définitions de «l'état matrimonial», de «l'état civil», de «la situation de famille» ou «des responsabilités familiales» en tant que motifs de discrimination et, lorsque c'est le cas, ces notions et expressions sont parfois utilisées indifféremment. Par exemple, en *Afrique du Sud*, au *Guyana*, en *Irlande*, en *Nouvelle-Zélande*, en *République de Corée* et à *Trinité-et-Tobago*, l'état civil et l'état matrimonial recouvrent de multiples cas de figure (le célibat, le fait d'être marié(e), séparé(e), divorcé(e), veuf ou veuve, d'être ou d'avoir été lié(e) par un partenariat civil, ou encore d'être partie à une union de fait ou de vivre en concubinage). Plus particulièrement, le *Guyana* et la *Nouvelle-Zélande* désignent les responsabilités à l'égard des membres à charge de la famille par les expressions «responsabilités familiales» et «situation de famille» respectivement[257]. En *Bulgarie*, «l'état matrimonial» désigne à la fois le statut de la relation conjugale et les responsabilités à l'égard d'un descendant, d'un ascendant ou d'un parent de même génération jusqu'au troisième degré de parenté qui est dépendant pour des raisons liées à l'âge ou au handicap[258]. Enfin, en *Lettonie*, le gouvernement a indiqué que l'expression «état matrimonial» employée aux articles 7 et 29 de la loi sur le travail couvrait à la fois l'état matrimonial et la situation de famille, alors que les responsabilités familiales relevaient de l'expression «autres circonstances» figurant dans la liste ouverte des motifs de discrimination.

102. S'agissant de la différence entre la situation de famille et les responsabilités familiales, la commission rappelle que, dans son Étude spéciale de 1996, elle évoquait «la situation de famille (en particulier au sujet des responsabilités vis-à-vis des personnes à charge)»[259], ce qui donnerait à penser que la situation de famille est une notion plus vaste qui inclut les responsabilités familiales, sans pour autant s'y limiter. Outre la définition de «l'état matrimonial» (voir le paragraphe précédent), la législation de l'*Afrique du Sud* définit la «situation familiale» comme «l'appartenance à une famille et les droits et obligations socialement, culturellement et juridiquement associés à cette situation» et les «responsabilités familiales» comme «la responsabilité [d'une personne] à l'égard de son conjoint, de son partenaire, des personnes à sa charge, de ses enfants ou d'autres membres de sa famille auxquels elle est tenue d'apporter soin et soutien»[260]. La commission renvoie au chapitre II de la première partie du présent rapport.

257 *Guyana* (article 2 de la loi sur la prévention de la discrimination, Cap. 90:08) et *Nouvelle-Zélande* (article 21(1)(b) de la loi de 1993 sur les droits humains).

258 *Bulgarie* (point 13 des dispositions supplémentaires de la loi sur la protection contre la discrimination).

259 *Étude spéciale de 1996*, paragr. 37.

260 *Afrique du Sud* (article 1 de la loi sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination inéquitable).

Orientation sexuelle, identité de genre et statut intersexe

103. La commission rappelle qu'en 1988, déjà, elle avait constaté que quelques pays s'étaient dotés de lois interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle a constaté une nouvelle évolution en ce sens en 1996, puis en 2012, cette fois, au sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ce phénomène s'est nettement amplifié depuis avec l'inclusion croissante dans les législations et politiques nationales de nouveaux motifs de discrimination interdits, au nombre desquels l'orientation sexuelle et l'identité de genre, conformément aux dispositions de l'article 1 (1) *b)* de la convention. Plus récemment, la commission a formulé des commentaires au titre de l'article 1 (1) *a)* sur les mesures prises dans plusieurs pays au sujet de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre[261]. Elle constate que de plus en plus de pays prennent des mesures pour prévenir et interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre[262]. Enfin, au niveau international également, des avancées ont été réalisées dans ce domaine dans le cadre des travaux des organes conventionnels des droits de l'homme des Nations Unies[263] et du Conseil des droits de l'homme[264].

104. La commission prend note du glossaire de définitions inclus dans le Guide d'apprentissage de l'OIT «*Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail*», qui comprend les définitions énumérées dans la figure de la page 57.

105. La commission constate que la législation de certains pays inclut expressément l'orientation sexuelle que l'identité de genre parmi les motifs de discrimination interdits[265]. Dans d'autres pays, la discrimination ne couvre que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle[266]. La protection contre ces types de discrimination a parfois été élevée au rang constitutionnel. C'est le cas par exemple au *Mexique*, pour la discrimination fondée sur les préférences sexuelles, en *Afrique du Sud* et à *Saint-Marin*, pour la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, dans l'*État plurinational de Bolivie*, à *Cuba* et en *Équateur* pour la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre et aux *Fidji* pour la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, sur l'identité de genre et sur l'expression du genre[267]. Enfin, dans d'autres pays, des projets de loi sont à l'examen[268].

---

261 CEACR, convention n° 111: *Chili*, observation, 2018; *Chypre*, demande directe, 2019; *Espagne*, demande directe, 2018; *Géorgie*, observation, 2020; *Guyana*, observation, 2020; *Jamaïque*, demande directe, 2020; *Namibie*, demande directe, 2020; *Portugal*, demande directe, 2019.

262 OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 86.

263 Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables, E/C.12/GC/23, 2016, paragr. 11; Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 20 sur la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, E/C.12/GC/20, 2009, paragr. 11; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 28, CEDAW/C/GC/28, 2010, paragr. 18.

264 Le mandat spécial de l'expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre a été instauré en 2016 et renouvelé en 2019. Voir Assemblée générale des Nations Unies, Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 30 juin 2016: Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, A/HRC/RES/32/2, 2016; et Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 12 juillet 2019: Mandat de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, A/HRC/RES/41/18, 2019.

265 Par exemple, *Australie*, *Belgique*, *Bolivie (État plurinational de)*, *Canada*, *Chili*, Équateur, *Finlande*, *France*, *Honduras*, *Hongrie*, *Islande*, *Macédoine du Nord*, *Monténégro*, *Portugal* et *Serbie*.

266 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Albanie*, *Argentine*, *Bolivie (État plurinational de)*, *Bosnie-Herzégovine*, *Botswana*, *Bulgarie*, *Canada*, *Chypre*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Croatie*, *Cuba*, *Danemark*, *Estonie*, *Géorgie*, *Irlande*, *Lettonie*, *Lituanie*, *Luxembourg*, *Maurice*, *Mongolie*, *Pologne*, *République de Moldova*, *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, *Seychelles*, *Slovaquie*, *Suède*, *Tchéquie* et *Venezuela (République bolivarienne du)*. Le *Mexique* interdit l'homophobie comme forme de discrimination.

267 Par exemple, *Afrique du Sud* (article 9 de la Constitution); *Bolivie* (État plurinational de) (article 14 de la Constitution); *Cuba* (article 42 de la Constitution de 2019); Équateur (article 11(2) de la Constitution); *Fidji* (article 26(3) de la Constitution de 2013); *Mexique* (article 1 de la Constitution); *Saint-Marin* (article 4 de la Déclaration des droits des citoyens de 1974, telle que modifiée en 2019).

268 CEACR, convention n° 111: *Espagne*, demande directe, 2021; *Guyana*, demande directe, 2021; *Inde*, demande directe, 2019.

Genre	Les rôles, comportements, activités et attributions socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les personnes sur la base du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Le genre est mouvant et change au fil du temps et selon les cultures. À titre d'exemple, ce que l'on considère comme masculin ou féminin évolue.
Identité de genre	L'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance ou au genre que la société lui attribue, ce qui inclut la conscience personnelle du corps.
Trans/ Transgenre	Terme utilisé par certaines personnes dont l'identité de genre diffère de ce qui est généralement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Terme générique décrivant un ressenti du genre différent du sexe assigné à la naissance ou du genre que la société attribue à une personne.
Transsexuel	Ancien terme surtout employé dans les Amériques que préfèrent utiliser certaines personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur est assigné. Dans certains cas, il désigne des personnes qui ont subi une modification médicale ou chirurgicale. Contrairement au terme «transgenre», le terme «transsexuel» n'est pas générique.
Expression du genre	Façon qu'a une personne d'exprimer son genre. Elle peut comprendre le comportement et l'apparence physique, par exemple les vêtements, la coiffure, le maquillage, la gestuelle et la voix, ainsi que le nom et les pronoms que la personne a choisis.
Orientation sexuelle	Capacité de chaque personne à ressentir une profonde attirance amoureuse, émotionnelle ou physique envers une autre personne. Elle englobe l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, la pansexualité et l'asexualité, ainsi que nombre d'autres expressions.
Sexe	Classification d'une personne comme ayant des caractéristiques sexuelles féminines, masculines ou intersexes. Si les nourrissons se voient généralement assignés le sexe masculin ou féminin à la naissance sur la base de l'apparence de leur anatomie externe, le sexe d'une personne est la combinaison d'un ensemble de caractéristiques sexuelles physiques.
Caractéristiques sexuelles	Les caractéristiques physiques d'une personne s'agissant du sexe, y compris les chromosomes, les gonades, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.
Intersexe	Personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions types des corps masculin et féminin. Intersexe est un terme générique utilisé pour décrire un large éventail de variations corporelles naturelles. Il existe plus d'une quarantaine de variations intersexes.

Source: ILO, *Inclusion des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queers (LGBTIQ+) dans le monde du travail*, 2022, appendix 1.

106. Certains pays interdisent également la discrimination fondée sur d'autres critères liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, tels que le genre ou l'expression du genre[269], l'identité transgenre ou transsexuelle[270], le changement de sexe[271], la réassignation de genre[272], les préférences ou penchants sexuels[273] et la sexualité[274]. Face à cette grande variété de notions, la commission rappelle que si les définitions du motif d'«orientation sexuelle» sont relativement homogènes d'un pays à l'autre, celles de l'«identité de genre» et de l'«expression du genre» varient considérablement, ces expressions incluant néanmoins généralement, sans pour autant s'y limiter, les cas dans lesquels la personne a eu recours à une intervention chirurgicale de réassignation de genre ou de réassignation sexuelle[275].

107. La commission rappelle que la discrimination fondée sur les motifs susmentionnés a parfois été traitée comme une forme de discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre[276]. De même, le Comité des droits de l'homme de l'ONU a déclaré dans plusieurs communications que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre entrait dans le champ de la discrimination fondée sur le sexe[277]. Sur le plan national, la *Belgique*, la *Grèce*, le *Luxembourg* et *Malte* ont établi que la discrimination fondée sur le sexe incluait la discrimination fondée sur le changement de sexe ou la réassignation de genre[278], la *Tchéquie*, qu'elle incluait la discrimination fondée sur l'identification du genre[279], et la *Slovaquie*, qu'elle englobait la discrimination fondée sur l'identification sexuelle ou du genre[280]. Le gouvernement des *États-Unis d'Amérique* indique également que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans le titre VII de la loi sur les droits civils de 1964 inclut l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La jurisprudence de la Cour suprême a établi que la discrimination fondée sur le sexe inclut la discrimination fondée sur l'homosexualité ou le statut de transgenre[281]. En *Belgique* (en Flandre), la discrimination fondée sur la transsexualité équivaut à la discrimination fondée sur le genre[282]. Enfin, au *Guyana*, la pénalisation du travestissement a été jugée contraire à l'article 149, paragraphe 1, de la Constitution qui interdit la discrimination fondée sur le sexe et sur le genre[283].

269 Par exemple, *Belgique* (Flandres), *Bosnie-Herzégovine*, *Canada*, *Finlande*, *Islande*, *Malte*, *Mongolie*, *Norvège*, *Pays-Bas*, *Portugal* et *Slovénie*.

270 *Australie* (Nouvelle-Galles du Sud) (discrimination à l'égard des personnes transgenres), *Belgique* (Flandres) (discrimination fondée sur la transsexualité) et *Suède* (discrimination fondée sur l'identité ou l'expression transgenre).

271 Par exemple, *Belgique* et *Luxembourg*.

272 Par exemple, *Malte* et *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*.

273 Par exemple, *Mexique* et *Israël* (tendances sexuelles).

274 Par exemple, *Australie* (Queensland).

275 OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 88-95. Voir, par exemple, *Argentine* (article 2 de la loi n° 26.743) et *Bolivie (État plurinational de)* (article 3 de la loi n° 807 de 2016).

276 OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 76-85; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 824.

277 *Toonen c. Australie*, communication n° 488/1992, CCPR/C/89/D/1361/2005; *Edward Young c. Australie*, communication n° 941/2000, CCPR/C/78/D/941/2000; *X c. Colombie*, communication n° 1361/2005, CCPR/C/89/D/1361/2005, auxquelles la Cour interaméricaine des droits de l'homme renvoie dans son avis consultatif demandé par le *Costa Rica*, Consultative opinion OC24/17, 24 novembre 2017, paragr. 74 et note de bas de page 177.

278 *Belgique* (section 4(2) de la loi du 10 mai 2007); *Grèce* (article 3 de la loi n° 3896/2010); *Luxembourg* (section L.241-1 du Code du travail); *Malte* (article 3(1) du règlement sur l'égalité de traitement dans l'emploi). Voir aussi arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne *(P c. S. et Cornwall County Council*, C-13/94 ECR I-2143*)*; Union européenne, Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), considérant 3.

279 *Tchéquie* (article 16 du Code du travail).

280 *Slovaquie* (article 6 de la loi antidiscrimination).

281 Cour suprême des États-Unis, *Bostock c. Clayton County*, Georgia, n° 17-1618 (15 juin 2020); *Altitude Express, Inc. et consorts c. Zarda et consorts,* n° 17-1623 (26 février 2018); *R. G. & G. R. Harris Funeral Homes, Inc. c. EEOC et consorts,* n° 18-107 (7 mars 2018). Des décisions de tribunaux inférieurs ont approuvé des points similaires. Voir Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC) des États-Unis d'Amérique, «Preventing Employment Discrimination Against Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender Workers (brochure)», à laquelle il est fait référence dans OIT, *Document d'information sur la protection contre la discrimination fondée sur les SOGIESC*, paragr. 78-80.

282 *Belgique* (Flandres) (article 16(5) décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, tel que modifié en 2014).

283 Cour caribéenne de justice (CCJ), *McEwan et consorts c. The Attorney General of Guyana*, 2018 CCJ 30 (AJ).

108. Inversement, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est parfois considérée comme couverte par les traités internationaux sous d'autres motifs de discrimination. Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme a indiqué dans un certain nombre de décisions que l'orientation sexuelle et l'identité de genre étaient incluses dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales sous l'expression «tout critère» qui figure à l'article 14 de ce texte[284]. La Commission interaméricaine des droits de l'homme et la Cour interaméricaine des droits de l'homme ont, elles aussi, estimé que l'expression «toute autre condition sociale» figurant à l'article 1.1 de la Convention américaine relative aux droits de l'homme s'appliquait à la discrimination fondée sur ces motifs[285].

109. La commission relève en outre qu'au cours des vingt dernières années, un certain nombre de pays ont instauré une protection contre la discrimination fondée sur le statut intersexe ou sur les caractéristiques sexuelles, soit en inscrivant ces motifs de discrimination dans la législation nationale[286], soit en l'intégrant dans la discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre[287].

110. Enfin, des mesures de politique générale et des plans d'action ont été adoptés pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement et lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre[288]. La commission relève en outre que la reconnaissance légale du mariage ou du concubinage de couples de même sexe dans un certain nombre de pays témoigne d'une prise de conscience croissante de la nécessité de garantir à ces couples les droits et prestations liés à l'emploi découlant des mariages et partenariats reconnus par la loi. Elle estime qu'il s'agit là d'une avancée décisive pour prévenir la discrimination qui, fondée essentiellement sur l'état civil ou l'état matrimonial, touche indirectement les couples de même sexe. Dans les cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans l'emploi et la profession qui ont été portés à son attention, la commission a demandé aux gouvernements des pays concernés de revoir les dispositions législatives discriminatoires en cause[289] et d'indiquer les mesures qu'ils avaient prises pour remédier à ces situations[290]. Selon l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA), en 2020, 28 États membres de l'ONU reconnaissaient le mariage entre personnes de même sexe et 34, les partenariats entre personnes de même sexe[291].

284 Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), *Salgueiro da Silva Mouta c. Portugal*, n° 33290/96, 21 décembre 1999, paragr. 28; *L. & V. c. Autriche*, n^{os} 39392/98 et 39829/98, 9 janvier 2003, paragr. 45; *S. L. c. Autriche*, n° 45330/99, 9 janvier 2003, paragr. 37; *E.B. c. France*, n° 43546/02, 22 janvier 2008, paragr. 50; *Identoba et autres c. Géorgie*, n° 73235/12, 12 mai 2005, paragr. 96; et *Goodwin c. Royaume-Uni*, n° 28957/95, 11 juillet 2002, paragr. 108, auxquels la Cour interaméricaine des droits de l'homme renvoie dans son avis consultatif demandé par le *Costa Rica*, Consultative opinion OC24/17, 24 novembre 2017, paragr. 77 et note de bas de page 186.

285 Commission interaméricaine des droits de l'homme, Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression: Some Terminology and Relevant Standards, 23 avril 2012, paragr. 29; Cour interaméricaine des droits de l'homme, Consultative opinion OC24/17, 24 novembre 2017, paragr. 66-70.

286 Par exemple, *Albanie*, *Australie* (statut intersexe), *Belgique*, *Bosnie-Herzégovine*, *Islande* et *Malte* (sexe ou caractéristiques sexuelles), et *Monténégro* (caractéristiques intersexuelles).

287 Par exemple, en *Finlande*, en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'expression de genre (voir CEACR, convention n° 111: *Finlande*, observation, 2016), et *Afrique du Sud*, en ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe (section 1 de la loi *Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act*, 2000).

288 Par exemple, la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement de 2008 en *Belgique* (Flandres), l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) au *Canada*, la stratégie nationale de développement 2030 en *Croatie* ainsi que le programme pour 2020-2024 du gouvernement de la République de Croatie, la promotion du mandat de la Commission nationale pour la promotion de l'égalité à *Malte*, la stratégie nationale pour l'égalité et la non-discrimination «Portugal + Igual 2018-2030» au *Portugal*, et la préparation d'un projet de document d'orientation stratégique sur les normes d'emploi par le Comité consultatif sur les relations industrielles à *Trinité-et-Tobago*.

289 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Haïti*, demande directe, 2021.

290 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Jamaïque*, demande directe, 2017; *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2016; *Thaïlande*, demande directe, 2021.

291 ILGA, *State-Sponsored Homophobia: Global Legislation Overview Update*, édition mise à jour, 2020, 277 et 291. Le mariage entre personnes de même sexe a également été autorisé par la loi au *Chili* (article 31 du Code civil, modifié par la loi 21.400 de 2021) et en *Suisse* (article 94 du Code civil, tel que modifié par la loi fédérale «Mariage pour tous» en 2020).

Harcèlement sexuel

111. Dans la mise en œuvre de la convention n° 111, la commission traite du harcèlement sexuel comme étant une forme grave de discrimination fondée sur le sexe[292]. Bien que des progrès aient été faits récemment s'agissant de définir et d'interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession[293], la commission constate que nombre de pays ont encore du mal à prendre les mesures voulues. Elle regrette que certains pays ne disposent pas de lois spécialement destinées à combattre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession[294]. Elle note par ailleurs que, dans d'autres pays, la législation interdit le harcèlement sexuel sans pour autant en donner une définition claire[295]. Comme elle l'a systématiquement fait remarquer, sans une définition claire de ce qu'est le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, il demeure peu probable que la législation puisse en réprimer efficacement toutes les formes et tous les effets[296]. À cet égard, la commission rappelle que l'interdiction ou l'incrimination de certains actes, tels que le viol ou la tentative de viol, ou encore l'agression sexuelle, n'englobe pas tous les comportements constitutifs de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession[297].

112. Il arrive aussi, lorsque la législation donne une définition du harcèlement sexuel, que celle-ci n'en inclue pas expressément toutes les formes[298]. À cet égard, la commission rappelle ses précédentes observations concernant les éléments qui constituent le harcèlement sexuel[299]:

- **Le harcèlement sexuel *«quid pro quo»***[300]: tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne, le rejet de ce comportement par la personne concernée, ou la soumission de celle-ci à ce comportement étant utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui a une incidence sur son travail. En fait partie le fait d'exiger des faveurs sexuelles (pour soi-même ou pour un tiers) d'un candidat en échange de son recrutement.
- **Le harcèlement sexuel dû à la création d'un environnement de travail hostile**: une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. Cela comprend par exemple le fait de montrer des images pornographiques, de faire des plaisanteries ou des remarques à caractère sexuel, etc., sur un lieu de travail.

292 Voir l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 789-794.

293 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Arabie saoudite*, demande directe, 2021; *Sao Tomé-et-Principe*, observation, 2021; *Soudan du Sud*, demande directe, 2021; *Timor-Leste*, demande directe, 2021.

294 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Belize*, demande directe, 2021; *Congo*, observation, 2017; *Djibouti*, demande directe, 2017; *Liban*, observation, 2021; *République arabe syrienne*, demandes directes, 2015 et 2019; *Sri Lanka*, observation, 2021; *Soudan*, observation, 2021; *Trinité-et-Tobago*, demande directe, 2021; *Turkménistan*, demande directe, 2021.

295 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Bahreïn*, observation, 2018.

296 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 791.

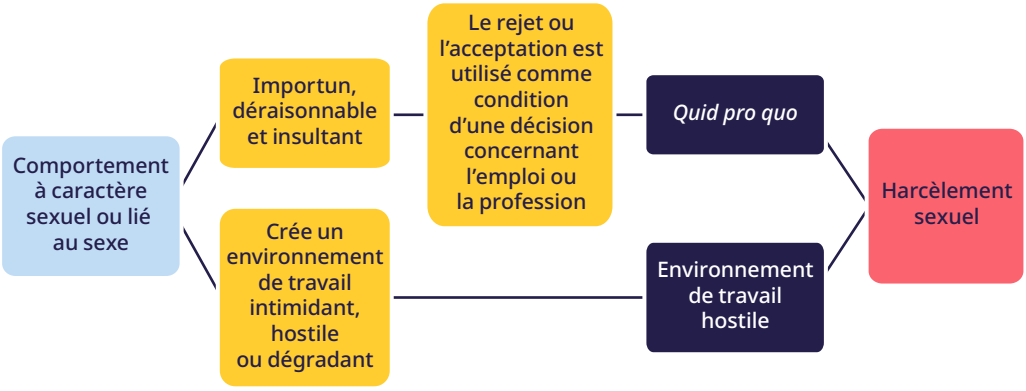
297 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 792.

298 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Chine*, demande directe, 2021; *Émirats arabes unis*, observation, 2021; *Mongolie*, demande directe, 2021; *Ukraine*, demande directe, 2021.

299 Voir aussi Étude d'ensemble de 1988, paragr. 45.

300 *«Quid pro quo»* est un terme latin qui signifie quelque chose en échange de quelque chose d'autre.

113. ***Pour une pleine mise en œuvre de la convention n° 111, il est essentiel que le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession fasse l'objet d'une définition et d'une interdiction claires, y compris le harcèlement sexuel*** **quid pro quo** ***et le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile.***



114. Un certain nombre de gouvernements indiquent que l'adoption de dispositions législatives définissant et interdisant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession sont en cours d'adoption[301]. S'agissant de l'existence de dispositions spécifiques dans la législation nationale, la commission a relevé que, dans certains pays, le harcèlement sexuel n'était réprimé que par la législation pénale[302]. Elle se doit par conséquent de réitérer les observations qu'elle a faites à ce sujet dans son Étude d'ensemble de 2012[303].

115. Parmi les problèmes récurrents qu'elle a relevés, la commission constate que bien souvent la législation ne vise que le harcèlement sexuel *«quid pro quo»*. Elle tient à souligner qu'il est nécessaire de réprimer les deux formes de harcèlement pour remédier à l'ensemble du phénomène: le harcèlement sexuel *«quid pro quo»* qui a trait avant tout au comportement visant une personne en particulier et désigne un échange réciproque bien que contraint répondant au schéma «ceci en échange de cela» (le rejet du harcèlement sexuel ou la soumission à celui-ci étant utilisé en contrepartie d'une décision qui a une incidence sur l'emploi de la personne visée); et le harcèlement sexuel dû à un «environnement de travail hostile» peut englober des cas où le harcèlement ne vise pas une personne en particulier, ne fait pas l'objet d'une contrepartie ou est de nature plus subtile (sans lien avec une décision qui a une incidence sur le travail de la victime)[304]. Enfin, la commission relève que certaines législations ne répriment encore que les actes répétés de harcèlement sexuel[305], ce qui pourrait avoir pour effet de limiter la protection.

116. Parmi les autres difficultés que la commission a repérées s'agissant de définir et d'interdire le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession figurent celles qui ont trait aux personnes couvertes. Pour ce qui a trait au harceleur, ces dispositions ne couvrent parfois le harcèlement sexuel que lorsqu'il est commis par un collègue[306], ou par un employeur ou

301 CEACR, convention n° 111: *Barbade*, observation, 2017; *Honduras*, demande directe, 2021; *Namibie*, demande directe, 2021; *Nigéria*, demande directe, 2021; *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2016; *Suriname*, demande directe, 2020.

302 CEACR, convention n° 111: *Haïti*, demande directe, 2021; *Ouzbékistan*, demande directe, 2021; *Tunisie*, demande directe, 2021.

303 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 792.

304 Concernant le harcèlement sexuel dans un environnement de travail hostile, voir le Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190, paragr. 42.

305 CEACR, convention n° 111: *Haïti*, demande directe, 2021.

306 CEACR, convention n° 111: *Bahreïn*, observation, 2018; *Tunisie*, demande directe, 2021.

encore une personne en position d'autorité[307]. La commission note que la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail a reconnu en 2016 que la manifestation de la violence et du harcèlement pouvait être horizontale (dirigée contre des pairs) ou verticale (exercée par ou contre des personnes exerçant l'autorité, les obligations ou les responsabilités d'un employeur) ou être due à des facteurs internes ou externes[308]. À cet égard, la Confédération suédoise des professionnels (TCO), la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) et la Confédération suédoise des syndicats (LO) *(Suède)* indiquent que le harcèlement sexuel par des tiers est plus courant dans des secteurs spécifiques, tels que le commerce de détail, le tourisme et les cafés ou restaurants et dans les emplois en contact étroit avec les patients et les clients, comme dans l'enseignement, la police, la santé ou le travail social. La commission estime par conséquent que des définitions restreintes des auteurs de harcèlement sexuel nuisent à la pleine prise en compte des différentes dynamiques dans lesquelles celui-ci s'inscrit. En ce qui a trait à la victime, la commission constate que certaines dispositions portent uniquement sur le harcèlement sexuel dirigé contre les femmes[309] et que, si les femmes sont souvent touchées de manière disproportionnée par le harcèlement sexuel, il importe de protéger aussi bien les hommes que les femmes contre ce phénomène. Dans le même ordre d'idées, dans certains pays, le harcèlement sexuel n'est interdit qu'à certains stades de l'emploi et de la profession, comme le recrutement ou le licenciement[310]. ***Afin de combattre et de faire cesser toutes les formes de harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, il faut que des dispositions légales claires et complètes destinées à prévenir, interdire et à réprimer le harcèlement sexuel protègent tous les travailleurs, hommes et femmes, et couvrent le harcèlement commis par une personne exerçant l'autorité, un collègue, un subordonné ou une personne avec laquelle les travailleurs sont en contact dans le cadre de leur travail (un client, un fournisseur, etc.). La protection contre le harcèlement sexuel doit s'étendre à tous les travailleurs, dans toutes les sphères de l'emploi et de la profession, y compris l'éducation et la formation professionnelles, les périodes de stage, l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi.***

117. La commission constate également que des travaux de recherche mettent en évidence une augmentation de la violence et du harcèlement, en particulier du harcèlement sexuel, par le biais des technologies de l'information et de la communication[311]. Les messages textuels, les images ou les vidéos, les appels téléphoniques, les e-mails, les sites Web, les forums de discussion en ligne, ainsi que les réseaux sociaux peuvent tous être utilisés de manière à s'adresser à des individus ou à des groupes particuliers ou déployés de manière générale pour créer une culture d'exclusion. Qu'ils se produisent sur le lieu de travail, qu'ils découlent du travail ou qu'ils y soient liés d'une manière quelconque, l'omniprésence potentielle du harcèlement et de la discrimination rendus possibles par ces technologies les rend particulièrement insidieux. Des formes particulières de harcèlement sexuel, circulant souvent via les nouvelles technologies, se font également jour à l'encontre des personnes LGBTIQ+. À cet égard, les travaux de recherche de l'OIT ont fait apparaître des cas de harcèlement sexuel dirigé contre des femmes lesbiennes dans le but de «corriger» leur orientation sexuelle, de

307 CEACR, convention n° 111: *Burundi*, observation, 2018; *Iran (République islamique d')*, observation, 2021; *Sri Lanka*, demande directe, 2018; *Togo*, observation 2021; *Ukraine*, demande directe, 2021.

308 OIT, *Rapport final: Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, MEVWM/2016/7, 2016, annexe, paragr. 4; OIT, *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021, 10.

309 CEACR, convention n° 111: *Ouzbékistan*, demande directe, 2021.

310 CEACR, convention n° 111: *Liban*, observation, 2021; *Mexique*, observation, 2016.

311 Valerio De Stefano *et al.*, «"System Needs Update": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work», document de travail, OIT, 2020, 19; Phoebe V. Moore, *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work*, OIT, 2018, 12.

même que contre des femmes trans[312]. ***Par conséquent, la commission souligne la nécessité pour les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, de veiller à ce que tant les politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel que les mesures législatives et réglementaires les mettant en œuvre soient régulièrement révisées et mises à jour afin de relever efficacement les nouveaux défis posés par les technologies de l'information et de la communication d'une manière qui assure, de manière pérenne, la pleine mise en œuvre de la convention.***

Harcèlement fondé sur le sexe ou sur le genre

118. La commission se félicite du fait que le harcèlement fondé sur les caractéristiques sexuelles («harcèlement fondé sur le sexe») ou sur les rôles et responsabilités socialement construits attribués à un sexe particulier («harcèlement fondé sur le genre») a été mieux défini et interdit dans certains pays[313]. Elle note que cette tendance peut être due en partie à l'adoption récente et au nombre croissant de ratifications de la convention n° 190 qui traite explicitement du harcèlement fondé sur le genre en son article 1 (1) *b)*, en tant que catégorie plus large incluant le harcèlement sexuel[314]. Le harcèlement fondé sur le genre consiste donc en une forme de harcèlement qui ne requiert pas nécessairement, mais peut inclure, une conduite à caractère sexuel (harcèlement sexuel)[315].

119. Ce type de harcèlement peut donc viser spécialement les femmes enceintes ou les personnes revenant d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental, ou celles qui ont des responsabilités en matière de soins aux enfants. À ce sujet, des travaux de recherche de l'OIT ont fait apparaître l'existence d'un «harcèlement lié à la maternité», autrement dit d'une pratique consistant à harceler une femme parce qu'elle est enceinte, qu'elle a accouché ou parce qu'elle a une pathologie liée à la grossesse ou à l'accouchement. Au *Japon*, des études mettent en évidence un degré élevé de harcèlement lié à la maternité (appelé *matahara*)[316]. De même, en *Türkiye*, dans la décision du conseil n° 2020/267, l'Institution des droits de l'homme et de l'égalité (TİHEK) a examiné des allégations de harcèlement collectif lié à la grossesse et à l'allaitement.

120. Ce type de harcèlement peut aussi être lié aux responsabilités familiales des travailleurs. Par exemple, la pression des pairs et la stigmatisation peuvent dissuader des pères de famille de prendre un congé de paternité ou parental ou de se prévaloir d'autres mesures destinées à leur permettre de concilier vie professionnelle et vie de famille, ou les pénaliser s'ils font usage de ces possibilités[317]. Une étude menée au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord* a mis en évidence deux formes de stigmatisation liées aux responsabilités familiales: la «stigmatisation de la flexibilité» dont pâtissent les travailleurs qui, en demandant ou en se prévalant d'aménagements de travail, s'écartent du modèle du travailleur qui est constam-

312 OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, 2015; OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, 2016.

313 Par exemple, *Australie*, *Espagne* et *Serbie* en ce qui concerne le «harcèlement fondé sur le sexe»; et *Afrique du Sud*, *Bosnie-Herzégovine* (Republika Srpska), *Estonie*, *Finlande* et *Grèce*, en ce qui concerne le «harcèlement fondé sur le genre». Le gouvernement des *États-Unis d'Amérique* indique également que le harcèlement fondé sur le sexe, compris comme des commentaires ou des comportements importuns et offensants fondés sur le sexe, est inclus dans l'interdiction de la discrimination sexuelle au titre VII de la loi sur les droits civils de 1964.

314 Dans les travaux préparatoires de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206, la violence et le harcèlement fondés sur le genre s'entendent aussi des actes «dirigés contre les hommes ou les femmes en raison de leur genre». Voir le Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190, paragr. 37.

315 Voir, par exemple, les définitions du harcèlement fondé sur le sexe ou le genre adoptées en *Finlande* (article 7 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes), en *Grèce* (article 4(2)(c) de la loi n° 4808/2021) et aux *États-Unis d'Amérique* (Californie) (article 1(j)(4)(C) de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de logement).

316 OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 2016, 58; Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190, paragr. 45; OIT, *Soin à autrui au travail*, 95-96.

317 OIT, *Soin à autrui au travail*, 132-133 et 170-171.

ment à son poste et n'a pas d'obligations extérieures; et la «stigmatisation de la féminité» dont souffrent les hommes qui, en aménageant leur modalités de travail, dévient de l'image d'un travailleur de sexe masculin qui est censé assurer la subsistance de sa famille et non lui prodiguer des soins[318].

121. Enfin, le harcèlement peut aussi être fondé sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre réelles ou supposées. Un individu peut en effet être victime de harcèlement parce qu'il n'est pas conforme aux préjugés quant à la manière dont les femmes et les hommes sont censés se comporter[319]. Les femmes qui sont jugées «masculines» et les hommes qui sont perçus comme «efféminés» dans leur comportement ou leur apparence peuvent être la proie de discrimination ou de harcèlement liés à ces préjugés[320].

122. ***La commission se félicite de la tendance croissante des législations et pratiques nationales à traiter du harcèlement fondé sur les caractéristiques sexuelles («harcèlement fondé sur le sexe») et sur les rôles et responsabilités socialement construits attribués à un sexe particulier («harcèlement fondé sur le genre») et souligne l'importance de prévenir et d'éliminer cette forme grave de discrimination.***

1.3. Emploi et profession

Convention n° 111, article 1 (3)
Recommandation no 111, paragraphe 1

123. Le vaste champ d'application de la convention n° 111 en fait l'un des instruments normatifs clés pour réaliser de véritables avancées en ce qui concerne l'égalité des genres dans l'emploi et la profession. L'article 1 (3) de cet instrument vise non seulement les personnes qui ont un emploi ou une profession donnés, mais englobe aussi l'accès à l'emploi, à des professions particulières et à la formation, notamment eu égard à la publication des offres d'emploi[321].

124. La commission note que les disparités entre les genres sont rarement isolées à un seul stade de l'emploi ou de la profession. En effet, les inégalités fondées sur le genre se manifestent dès les premiers stades de la vie et se poursuivent tout au long de la vie professionnelle et lors des années qui suivent. La commission renvoie à cet égard à la deuxième partie de la présente Étude d'ensemble où elle s'intéresse aux mesures qui permettraient d'atteindre l'égalité des genres dans les différents aspects de l'emploi et de la profession, ainsi qu'à ses précédentes études d'ensemble où elle s'est penchée sur la signification des termes «emploi et profession»[322].

125. La commission constate que certains pays ont accompli des progrès en faisant en sorte que les mesures interdisant la discrimination couvrent *tous* les aspects de l'emploi et de la

318 House of Commons, *Fathers and the Workplace*, Women and Equalities Committee, First Report of Session 2017-19 (Londres, 2018), paragr. 91. Voir aussi, *États-Unis d'Amérique* (sections II.C et II.F des directives d'application sur le traitement disparate illégal des travailleurs ayant des responsabilités de soins de la Commission pour l'égalité des chances en matière d'emploi).

319 Voir le Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190, paragr. 45; OIT, *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project*, 2015; Gurchaten Sandhu, «The Future of Work for LGBTI People», dans *The future of Diversity*, Christiane Kuptsch et Éric Charest (dir. de publication), (Genève: OIT, 2021).

320 OIT, «Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work», Working Paper 3/2013, 2013, 17; Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 190, paragr. 46.

321 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 76.

322 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 32-35; Étude d'ensemble de 1971, paragr. 59; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 76123; *Étude spéciale de 1996*, paragr. 65-116; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 749-760.

profession[323]. Pour autant, certains cadres législatifs nationaux n'offrent toujours pas de protection contre la discrimination dans tous les aspects de l'emploi et de la profession dans la mesure où l'interdiction de la discrimination se limite parfois à l'un ou plusieurs des domaines suivants: renvoi ou licenciement[324], application de mesures disciplinaires[325], recherche d'emploi[326], salaires[327], et accès à l'emploi[328]. Elle appelle aussi l'attention sur le fait que les mentions générales relatives à la discrimination «dans l'emploi» ou «dans le domaine du travail»[329] n'ont pas une portée suffisante pour englober tous les aspects de l'emploi et de la profession tels que définis par la convention n° 111 et, en particulier, le recrutement.

126. ***La commission rappelle que la convention exige de mettre fin à la discrimination contre tous les travailleurs dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, notamment en veillant à ce que la discrimination soit interdite par la politique nationale sur l'égalité et la nondiscrimination dans l'emploi et la profession.***

2. Ne laisser personne de côté en ce qui concerne l'égalité des genres au travail

127. La commission a toujours rappelé qu'aucune disposition de la convention n° 111 ou de la recommandation n° 111 ne limitait le champ d'application de ces instruments à certaines personnes et certains secteurs ou professions[330]. Aucun type d'emploi ou de profession au sens le plus large des termes n'est exclu[331].

128. Des lacunes relatives au champ d'application ont été identifiées en 2012 comme un des obstacles à l'application de la convention n° 111. Des problèmes se posent en effet pour garantir la pleine application de cet instrument lorsque le droit du travail ou la législation sur la sécurité sociale excluent certaines catégories de travailleurs de leur champ d'application (notamment les employés de la fonction publique, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs occasionnels, les travailleurs indépendants, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs étrangers, et les membres de l'appareil judiciaire ou des forces armées, les membres des forces de l'ordre ou d'autres travailleurs soumis à une réglementation particulière). La commission rappelle que, lorsque la législation nationale prévoit de telles exclusions, il importe de déterminer si des lois ou règlements particuliers s'appliquent aux groupes en question et s'ils offrent le même degré de protection et de droits que les dispositions générales, notamment contre la discrimination[332].

323 Par exemple, *Géorgie*, *Islande*, *Maurice* et *Zambie*.

324 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Belize*, demande directe, 2021; *Barbade*, observation, 2017; *Congo*, observation, 2017; *Dominique*, demande directe, 2021; *Gambie*, observation, 2011; *Haïti*, demande directe, 2021; *Koweït*, observation, 2022.

325 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Belize*, demande directe, 2021; *Gambie*, observation, 2011.

326 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Chine*, observation, 2021.

327 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Congo*, observation, 2017.

328 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Comores*, demande directe, 2020; *Congo*, observation, 2017; *Sénégal*, observation, 2018.

329 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Chine*, observation, 2021; *Ukraine*, demande directe, 2021.

330 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 17; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 733.

331 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 2.

332 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 738-742; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 87. Pour plus d'informations, voir aussi OIT, *Promouvoir une migration équitable:* Étude d'ensemble *concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants* (ci-après «Étude d'ensemble de 2016»), rapport III(1B), Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016; et Étude d'ensemble de 2022, paragr. 709 et ss.

129. Les différences de couverture législative selon le secteur ou la profession peuvent avoir une incidence particulière sur la réalisation de l'égalité entre les genres, dans la mesure où elles peuvent involontairement conduire à l'établissement de conditions de travail moins favorables dans les secteurs ou professions où la main-d'œuvre est majoritairement féminine, et avoir ainsi un effet indirect et disproportionné sur les femmes[333]. À cet égard, il importe de rappeler que les femmes sont souvent concentrées dans des secteurs et des professions exposés aux risques de déficits de travail décent[334].

2.1. Secteur public

130. L'égalité de chances et de traitement dans le secteur public est essentielle à la réalisation de l'égalité des genres en général, et ce, en raison de l'étendue du secteur public – en particulier dans les pays où le secteur privé est relativement peu développé[335] – et de la composition de sa main-d'œuvre qui se caractérise généralement par une forte concentration de femmes, et aussi sa capacité à donner l'exemple à d'autres employeurs dans d'autres secteurs[336]. C'est aussi un bon indicateur de l'engagement des pouvoirs publics en faveur de l'égalité et de la non-discrimination.

131. L'article 3 *d)* de la convention n° 111 prévoit que les Membres doivent suivre la politique de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale. Les paragraphes 2 *c)* et 3 *b)* de la recommandation n° 111 prévoient également l'application de politiques de lutte contre la discrimination par les organismes gouvernementaux dans toutes leurs activités et l'application du principe de non-discrimination par les autorités nationales, provinciales et locales. Il est prévu en outre qu'il convient d'encourager les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique à appliquer le principe de non-discrimination[337].

132. Le travail dans le secteur public peut être soumis au droit général du travail ou à une législation particulière[338]. Dans certains pays, la législation antidiscrimination s'applique au secteur public et au secteur privé[339]. La commission note que dans les pays où il existe des lois et règlements particuliers, il arrive que ceux-ci ne définissent pas ou n'interdisent pas la discrimination dans l'emploi et la profession, ou que l'interdiction en question ne porte que sur le recrutement et l'accès à l'emploi[340]. Il arrive aussi que les dispositions applicables ne comprennent pas tous les motifs de discrimination interdits[341]. Dans certains cas, les dispositions du Code du travail s'appliquent aux agents de la fonction publique et complètent les règlements particuliers applicables, ce qui peut contribuer à assurer une cohérence dans la protection contre la discrimination pour autant qu'il n'y ait pas de divergence entre les différentes dispositions[342].

333 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 739.

334 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 27.

335 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 100.

336 Par exemple, la part du secteur public dans l'emploi féminin dépasse de loin sa part dans l'emploi masculin dans de nombreux pays de la région des États arabes; voir OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2022*, 2022, 6364; CEACR, convention n° 111, *Roumanie*, demande directe, 2018.

337 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 88.

338 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 666. Par exemple, aux *Bahamas* et au *Botswana* les dispositions de la législation générale du travail s'appliquent dans le secteur public, alors qu'en *Australie*, en *Autriche* et à *Bahreïn* il existe une législation spécifique.

339 Par exemple, *Australie*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Bulgarie* et *Canada*.

340 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Afghanistan*, observation, 2021; *Congo*, observation, 2017.

341 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Congo*, observation, 2017; *Guinée*, observation, 2020; *Madagascar*, observation, 2016; *Soudan du Sud*, demande directe, 2020.

342 CEACR, convention n° 111: *Sao Tomé-et-Principe*, observation, 2019; *Soudan du Sud*, demande directe, 2020; *Tadjikistan*, demande directe, 2020.

133. La commission a précédemment constaté une levée progressive des restrictions à l'accès des femmes à certains emplois et organismes du secteur public[343]. ***Dans la mesure où le secteur public applique souvent des procédures de recrutement particulières, la commission rappelle que les concours et examens d'aptitude physique à des fins de recrutement doivent être liés à l'emploi et nécessaires à la bonne exécution des tâches et des responsabilités dudit emploi, et devraient être réexaminés périodiquement dans une optique d'égalité des chances. La garantie de l'égalité de chances et de traitement dans l'accès à l'emploi dans le secteur public exige l'application de règles interdisant la discrimination à l'égard des candidats à l'emploi***[344]. Sur ce point, les gouvernements mettent en avant la transparence des recrutements dans le secteur public[345], ainsi qu'une large diffusion des avis de vacance d'emplois[346].

2.2. Travail domestique

134. Le travail domestique est une importante source d'emplois pour les femmes partout dans le monde. Il s'agit d'un secteur où la main-d'œuvre est fortement féminisée, puisque celle-ci se compose à 76,3 pour cent de femmes[347]. Si l'on aborde la question sous un autre angle, le travail domestique représente 4,5 pour cent de l'emploi des femmes dans le monde. Au vu de la composition de la main-d'œuvre dans ce secteur, la commission appelle l'attention sur le fait que la discrimination qui a une incidence sur les travailleurs domestiques pourrait constituer une discrimination indirecte à l'égard des femmes. De surcroît, dans les cas où la main-d'œuvre domestique se compose avant tout de personnes appartenant à un groupe donné, tel que les femmes migrantes ou les femmes d'une race, d'une couleur, d'une ascendance nationale ou nationalité ou d'une origine sociale particulières, ou les femmes appartenant à une ethnie particulière, ou les femmes autochtones, elle peut aussi constituer une discrimination indirecte et multiple et intersectionnelle fondée sur ces critères. À cet égard, dans l'affaire C-389/20, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que l'exclusion des employés de maison de l'accès à certaines prestations sociales constituait une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dans la mesure où elle concernait presque exclusivement les femmes[348]. La commission rappelle que les articles 3 (2) *d)* et 11 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, requièrent l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession à l'égard des travailleurs domestiques.

135. Dans son Étude d'ensemble de 2022, la commission a constaté que les travailleurs domestiques étaient désormais inclus dans l'application de la législation générale du travail dans un nombre croissant de pays[349], tandis que, dans d'autres, ils faisaient encore l'objet de lois et règlements particuliers[350]. S'agissant de l'application des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination aux travailleurs domestiques, la commission a également relevé dans l'Étude d'ensemble de 2022 que de nombreux gouvernements avaient indiqué que ces travailleurs étaient couverts par les dispositions de la législation générale du travail mais que, dans certains pays, ils étaient encore explicitement ou implicitement exclus de l'application de ces dispositions[351]. Elle constate en effet que la protection des travailleurs domestiques contre la discrimination est parfois inexistante, par exemple lorsqu'ils sont

343 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 101.

344 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 102.

345 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Fidji*, demande directe, 2020.

346 Par exemple, *Brésil* et *Soudan*.

347 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 539.

348 Cour de justice de l'Union européenne, affaire C-389/20, arrêt du 24 février 2022 (ECLI:EU:C:2022:120).

349 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 710.

350 CEACR, convention n° 111: *Guatemala*, demande directe, 2020; *Jordanie*, demande directe, 2020; *Koweït*, demande directe, 2020; *Pérou*, observation, 2021.

351 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 680.

exclus du champ d'application de la législation générale du travail et qu'aucune autre disposition ne s'y substitue[352], ou que les cadres réglementaires particuliers sont incomplets[353]. ***La commission rappelle que, lorsque les travailleurs domestiques sont exclus de l'application de la législation ou des mesures générales prévoyant l'égalité des genres dans l'emploi et la profession et qu'une égale protection n'est pas prévue par des lois ou mesures particulières, le déficit qui s'ensuit dans le champ d'application des lois et mesures destinées à mettre fin à la discrimination à l'égard de tous les travailleurs est contraire aux dispositions de la convention nº 111.***

136. Il n'est pas rare que les travailleurs domestiques soient confrontés à la discrimination, en particulier en ce qui concerne les conditions d'emploi. Certains éléments font encore défaut pour que ces travailleurs puissent jouir effectivement des mêmes droits et des mêmes chances que les autres travailleurs (notamment en ce qui concerne les horaires de travail normaux, le salaire minimum et l'accès à la sécurité sociale et à la sécurité et la santé au travail)[354]. À titre d'exemple, selon des recherches de l'OIT, les travailleurs domestiques gagnent 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés; ils sont couramment exposés à des risques chimiques, ergonomiques, physiques, psychiques et biologiques; ils sont particulièrement susceptibles de faire l'objet d'actes de violence et de harcèlement et ont un accès restreint à la sécurité sociale (seul un travailleur domestique sur cinq bénéficie d'une couverture sociale liée à l'emploi)[355]. La vulnérabilité particulière de ces travailleurs vient en partie de ce qu'ils accomplissent leur travail dans des ménages privés (autrement dit, de ce qu'ils sont isolés) et de ce que, dans certains pays, la main-d'œuvre domestique se compose principalement de travailleurs dans des situations de vulnérabilité, comme les travailleurs migrants et les travailleurs de l'économie informelle. D'après les données de l'OIT, en 2019, 81,2 pour cent des travailleurs domestiques étaient dans des emplois informels. Enfin, la rémunération des travailleurs domestiques correspond à 37,6 pour cent du salaire moyen des salariés de l'économie formelle[356].

137. Dans le cadre de son travail de suivi de la mise en œuvre de la convention nº 111, la commission relève souvent des cas de discrimination et de violence à l'égard des travailleurs domestiques; elle constate notamment que ceux-ci sont soumis à des conditions d'emploi précaires, qu'ils font l'objet de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, qu'ils ne sont pas affiliés à la sécurité sociale et qu'ils travaillent sans relation de travail formelle[357]. La commission s'est intéressée en particulier au fait que les travailleurs domestiques étrangers – qui sont pour la plupart des travailleuses migrantes[358] – et les travailleurs domestiques appartenant aux peuples autochtones[359] sont particulièrement exposés aux violations de leurs droits, à la discrimination et au harcèlement sexuel. À cet égard, la commission rappelle que, dans les cas où les travailleurs domestiques appartiennent à plusieurs groupes défavorisés, les discriminations multiples et intersectionnelles peuvent aggraver leur vulnérabilité au travail forcé, augmentant le risque de servitude domestique ou d'esclavage, ainsi que d'autres formes de discrimination. Par exemple, les travailleuses domestiques migrantes peuvent être confrontées

352 CEACR, convention nº 111: *Bangladesh*, observation, 2019; *Gambie*, demande directe, 2020; *Guinée-Bissau*, observation, 2020; *Irlande*, observation, 2020; *Maurice*, demande directe, 2020; *République démocratique populaire lao*, observation, 2020.

353 CEACR, convention nº 111: *Maroc*, demande directe, 2020.

354 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 675 et 710.

355 OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*, 2021, xx.

356 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 27-28; Étude d'ensemble de 2022, paragr. 959; OIT, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers*, 189-197.

357 CEACR, convention nº 111: *Bangladesh*, observation, 2019; *Cabo Verde*, demande directe, 2019.

358 CEACR, convention nº 111: *Chypre*, demande directe, 2019; *Liban*, observation, 2018; *Mexique*, demande directe, 2020; *Mozambique*, demande directe, 2020.

359 CEACR, convention nº 111: *Mexique*, demande directe, 2020.

à des discriminations fondées sur une combinaison de caractéristiques, notamment le sexe, la race, l'appartenance ethnique, l'origine nationale et le statut social[360].

138. ***La commission rappelle qu'au vu de la vulnérabilité particulière et de l'effectif majoritairement féminin de cette main-d'œuvre, il est urgent de s'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de l'égalité de chances et de traitement dans tous les aspects de l'emploi, ainsi que d'une réelle protection contre la discrimination, en particulier en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité sociale et l'accès à la formation dans une optique de promotion et d'accès à des possibilités d'emploi plus favorables. L'adoption de mesures juridiques et pratiques est nécessaire pour garantir la protection effective de ces travailleurs contre toutes les formes de discrimination. En outre, lors de l'adoption d'une législation ou d'autres mesures visant à lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs domestiques, il est nécessaire de tenir compte des formes multiples et intersectionnelles de discrimination et d'inégalités, notamment de l'inégalité omniprésente entre les genres[361]. En ce qui concerne la situation des travailleurs domestiques, le respect de la vie privée et familiale ne devrait pas être interprété comme étant un principe protégeant une conduite contraire au droit fondamental à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.***

2.3. Économie informelle

139. Les travailleurs de l'économie informelle font souvent l'objet de conditions de travail précaires et difficiles, notamment du fait du risque accru de violence et de harcèlement, de l'absence de protection sociale[362], de revenus inférieurs et d'un manque de sécurité de l'emploi. La convention n° 111 et la recommandation n° 111 s'appliquent à l'économie formelle et à l'économie informelle. La convention s'applique aussi aux travailleurs contribuant à l'entreprise familiale[363]. La mise en œuvre pleine et effective de ces instruments est par conséquent essentielle pour garantir la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, dans la mesure où la discrimination est à la fois un facteur d'informalité et une conséquence de celle-ci. La commission constate cependant que la mise en œuvre de la convention n° 111 (et des autres conventions de l'OIT) dans l'économie informelle demeure particulièrement difficile. D'après les estimations de l'OIT, en 2019, l'emploi informel représentait 60 pour cent de l'emploi mondial et allait jusqu'à 89,1 pour cent dans les pays en développement à faible revenu[364].

140. La concentration des femmes dans l'économie informelle est source de préoccupation pour la commission dans le contexte de l'application de la convention n° 111. D'après les travaux de recherche de l'OIT, dans les régions où l'emploi informel est répandu, les femmes y sont davantage exposées que les hommes[365]. Elles sont aussi les premières à occuper les emplois qui sont source de vulnérabilité, comme le travail domestique, le travail à domicile

360 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 643.

361 Étude d'ensemble de 2022, paragr. 676.

362 Voir OIT, Extending Social Security to Workers in the Informal Economy: Key Lessons from International Experience, ILO brief, 2021.

363 Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise assistent un membre de la famille ou du ménage qui gère une entreprise marchande ou exerce une activité de salarié ou de non-salarié dépendant. En contrepartie de leur travail, ils ne perçoivent pas de rémunération régulière, comme un salaire, mais peuvent recevoir des avantages en nature ou être occasionnellement rémunérés en espèces, sous la forme des transferts de fonds provenant des profits de l'entreprise ou du revenu du membre de la famille ou du ménage. Ils ne prennent pas les décisions les plus importantes concernant l'entreprise et leur responsabilité n'est pas engagée. Voir OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), 2018, paragr. 57. Voir aussi Étude d'ensemble de 1988, paragr. 86; OIT, *Prendre soin d'autrui*, 41.

364 Juan Chacaltana, Florence Bonnet et Juan Manuel Garcia, *Growth, Economic Structure and Informality*, ILO Working Paper 69, 2022, 12-13.

365 OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*, troisième édition, 2019, 21.

ou la contribution à l'entreprise familiale[366]. La présence des femmes dans le travail informel est liée à une multiplicité de facteurs, qui ont été exacerbés par la pandémie de COVID19, notamment le fait qu'elles assument une part disproportionnée des responsabilités familiales, ce qui exige des modalités de travail flexibles afin de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale, en particulier lorsque les services de garde d'enfants sont rares[367]. Il arrive aussi que les femmes n'aient pas d'autre solution que l'emploi informel en raison d'obstacles les empêchant d'accéder à l'emploi formel, tels que les stéréotypes de genre et la discrimination fondée sur le genre, les difficultés économiques, le manque d'accès à des ressources productives, le fait qu'elles ont des difficultés pour accéder à certains emplois (par exemple, en raison d'interdictions légales concernant l'emploi des femmes), des normes culturelles limitant leur circulation à l'extérieur du domicile[368], ou d'obstacles liés au fait qu'elles vivent dans des zones rurales ou des endroits reculés, ce qui les pousse par exemple à s'engager dans des activités productives destinées à la consommation du ménage et des activités de subsistance[369].

141. La commission note que plusieurs gouvernements indiquent qu'ils envisagent ou adoptent différentes mesures, telles que: i) la promotion de l'accès des travailleurs de l'économie informelle aux possibilités de travail indépendant[370], ainsi que l'accès des travailleurs à la formation dans l'économie informelle[371]; ii) la collection de données sur les femmes dans l'emploi informel[372]; et iii) l'inclusion de l'économie informelle dans les politiques nationales de promotion de l'égalité des genres et les mesures relatives au genre relevant d'autres programmes[373]. Elle estime aussi qu'il est capital d'investir dans les structures de soins pour permettre aux femmes de concilier leurs obligations en matière de soins et un travail salarié dans le secteur formel[374]. Enfin, la commission rappelle que, selon la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, les stratégies et politiques visant à faciliter la transition vers l'économie formelle devraient être établies dans un souci de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de non-discrimination (paragraphes 7 *h)* et 11 *f)*).

142. ***La commission encourage les gouvernements à prendre des mesures ciblées pour faire en sorte que les femmes bénéficient de l'égalité des chances lors du passage de l'économie informelle à l'économie formelle, notamment en favorisant leur accès à la formation et au développement des compétences, ainsi qu'au travail indépendant. En ce sens, des mesures devraient être adoptées pour s'attaquer à certaines des causes sous-jacentes de la présence des femmes dans l'économie informelle, telles que l'impossibilité de concilier travail et responsabilités familiales.***

366 OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle*, 20-21. Voir aussi CEACR, convention n° 111: *Cabo Verde*, demande directe, 2019; *Congo*, demande directe, 2017.

367 OIT et Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO), *Des services de garde de qualité pour les enfants des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle*, Note de synthèse n° 1, 2020. Voir aussi Defensoría del Pueblo, «El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres», document de travail n° 004-2019-DP/ADM (Pérou, 2019), 31 et suivantes.

368 OIT, «Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle», Commission mondiale sur l'avenir du travail, Note d'information, Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique des femmes sur le lieu de travail dans le monde, #4, 2018, 1.

369 CEACR, convention n° 111: *Papouasie-Nouvelle-Guinée*, demande directe, 2021; *Sierra Leone*, demande directe, 2021; *TimorLeste*, demande directe, 2020.

370 Par exemple, à *Grenade* (Plan national de développement durable 2020-2035 soutenant le passage des petites entreprises informelles à l'économie formelle) et au *Maroc* (Programme «Min Ajliki» destiné aux femmes dans l'économie informelle).

371 Par exemple, *Pakistan* et *Panama*.

372 Par exemple, *Fédération de Russie*, *Guatemala*, *Maldives*, *Panama*, *Timor-Leste*, *Turkménistan* et *Viet Nam*.

373 Par exemple, *Suriname* (document d'orientation en matière de genre 2021-2035). Voir aussi CEACR, convention n° 111: *Barbade*, demande directe, 2017; *Malawi*, observation, 2019; *Sao Tomé-et-Principe*, observation 2019; *Sénégal*, demande directe, 2021; *Suriname*, demande directe, 2020.

374 Voir OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes,* 103.

2.4. Travail indépendant

143. Il ressort clairement des travaux préparatoires de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111 que l'expression «emploi et profession» définie dans ces instruments inclut le travail indépendant. La commission renvoie à ce sujet aux analyses qui figurent dans les précédentes études d'ensemble[375]. Les femmes se heurtent généralement à des obstacles particuliers dans l'accès au travail indépendant et à la création d'entreprise, notamment à un accès relativement restreint aux ressources productives, telles que le crédit, la propriété et la terre, ce qui constitue un défi majeur[376]. Les données de l'OIT font en outre apparaître que, même lorsque les femmes travaillent à leur compte, elles sont plus nombreuses que les hommes à gérer des entreprises qui relèvent de l'économie informelle ou de secteurs où le potentiel de croissance est faible[377]. Cela peut avoir pour effet de les défavoriser par rapport à leurs homologues masculins, dans la mesure où ces entreprises dégagent généralement des recettes moindres et sont en proie aux déficits de travail décent qui caractérisent l'économie informelle.

144. Des mesures sont par conséquent nécessaires pour que les femmes puissent jouir de l'égalité de chances et de traitement dans le travail indépendant. Ces mesures peuvent consister à reconnaître dans la législation le droit à un égal accès à l'entrepreneuriat[378], à mettre en place des aides particulières à la création d'entreprises par les femmes[379], notamment des financements et des subventions ciblés[380], ou à promouvoir l'accès des femmes aux biens matériels et aux services nécessaires à l'exercice d'une profession, tels que l'accès à la terre et au crédit (par exemple, des mesures visant à promouvoir l'accès des femmes des zones rurales et des travailleuses agricoles à la propriété foncière)[381]. Des dispositifs de formation et d'éducation à l'entrepreneuriat et d'acquisition de compétences connexes peuvent aussi être mis en place[382]. Enfin, des mesures particulières visent à favoriser le travail indépendant et l'entrepreneuriat des femmes dans certains secteurs[383]. Dans certains pays, des initiatives ont été prises pour promouvoir l'accès des femmes à l'emploi indépendant dans des professions exercées majoritairement par les hommes, notamment par le biais du renforcement des capacités, de services de conseil et d'investissements axés sur l'entrepreneuriat et l'innovation des femmes[384]. Par exemple, au *Guyana,* la formation des femmes entrepreneurs est assurée par le Bureau des petites entreprises, et des subventions et prêts pour le développement des petites entreprises sont accordés aux femmes.

375 OIT, *La discrimination en matière d'emploi et de profession*, Conférence internationale du Travail, 42e session, rapport IV(1), 1958 (ci-après le «rapport IV(1) sur la convention n° 111»), 6; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 86 et suivants.

376 Les données de la Banque mondiale pour l'année 2020 traduisent les difficultés qui existent partout dans le monde s'agissant d'assurer l'accès des femmes à la propriété de biens et de terres, même lorsqu'il existe des lois qui garantissent l'égalité. Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2022*, 106.

377 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 90-91.

378 Par exemple, *Serbie* (article 28 de la loi sur l'égalité des genres) et *Turkménistan* (article 21 de la loi sur les garanties d'égalité des droits et des chances pour les hommes et les femmes).

379 Par exemple, *Bulgarie*, *Burkina Faso*, *Égypte*, *Géorgie*, *Jamaïque*, *Maroc*, *Portugal*, *Serbie* et *Viet Nam.*

380 Par exemple, *Australie* (Victoria), *France* (accès aux investissements publics), *Guyana*, *Kazakhstan* et *Türkiye*.

381 Par exemple, *Burkina Faso*, *Croatie*, *Guyana*, *Maroc*, *Togo* et *Viet Nam* en ce qui concerne l'accès aux prêts; ainsi que le *Guatemala*, le *Honduras* (article 57 de la loi sur l'égalité des chances pour les femmes), et le *Nicaragua* (décret 52-2010) en ce qui concerne l'accès à la terre. Voir également l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 756; et CEACR, convention n° 111: *Honduras*, demande directe, 2021*; Liberia*, demande directe, 2021*; Sénégal*, demande directe, 2021; et *Togo*, demande directe, 2021.

382 Par exemple, *Belgique* (Bruxelles-Capitale), *France*, *Géorgie*, *Grèce*, *Guyana*, *Honduras*, *Kazakhstan*, *Malaisie* et *Türkiye*.

383 Par exemple, en *Australie* (Canberra) dans le secteur de la construction, en *Belgique* (Flandres) dans le numérique et en *Grèce* dans les coopératives agricoles.

384 Par exemple, *Australie* (Victoria), *Autriche*, *Égypte*, *États-Unis d'Amérique* et *Guyana*.

145. ***La commission souligne la nécessité d'assurer l'égalité d'accès des femmes au travail indépendant et à l'entrepreneuriat pour réaliser le principe d'égalité et de non-discrimination en matière d'emploi et de profession prévu par la convention, notamment par des mesures de formation et des mesures visant à garantir leur accès aux biens et services matériels nécessaires à l'exercice d'une profession, comme l'accès à la terre et au crédit.***

2.5. Le travail et la digitalisation

146. La numérisation ouvre une myriade de nouvelles possibilités de formation, de services liés à l'emploi et de modalités de travail plus flexibles.

147. Elle peut également offrir la possibilité de corriger les inégalités de genre, y compris les formes structurelles d'inégalité et les stéréotypes. L'égalité d'accès aux technologies numériques peut accroître les possibilités d'emploi pour les femmes, et peut aussi contribuer à l'élaboration d'offres d'emploi tenant compte de la dimension de genre.

148. La commission observe toutefois que les récents développements dans l'économie numérique peuvent tout aussi perpétuer les écarts entre hommes et femmes. Par exemple, l'intelligence artificielle qui utilise des algorithmes pour la recherche d'emploi peut avoir des résultats discriminatoires pour les femmes, par exemple en leur présentant généralement des offres d'emploi moins bien rémunérées[385]. Il existe également un risque que la sélection automatisée des candidats se fonde sur des caractéristiques qui sont des substitutions au critère du genre.

149. La commission rappelle que la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail appelle les États Membres à promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, par des politiques et des mesures qui répondent aux défis et aux opportunités du monde du travail concernant la transformation numérique du travail, y compris le travail sur les plateformes[386]. ***La commission souligne la nécessité de veiller à ce que les outils numériques ne perpétuent pas les inégalités de genre et que les femmes aient accès à l'égalité des chances et de traitement dans les emplois technologiques du futur.*** À cet égard, la commission renvoie au chapitre V de la présente étude, qui traite de l'accès des femmes aux compétences et ressources numériques.

385 OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, 2019; UNESCO, *Artificial intelligence and gender equality: key findings of UNESCO's Global Dialogue*, 2020; OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*, 2021.

386 OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019, Partie III, C v).

3. Réaliser l'égalité des genres grâce à une politique nationale de promotion de l'égalité

Convention n° 111, articles 2 et 3
Recommandation no 111, paragraphe 2

3.1. Caractéristiques générales de la politique nationale de promotion de l'égalité

150. L'obligation principale énoncée dans la convention n° 111 consiste pour les États à formuler et à appliquer une politique nationale de promotion de l'égalité. La commission fait observer que l'expression «politique nationale de promotion de l'égalité» doit s'entendre au sens le plus large comme une politique aux multiples facettes comprenant une combinaison de mesures destinées à promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession dans le pays. Cette politique diffère par conséquent des politiques et plans d'actions particuliers qui sont assortis de délais, comme les stratégies de promotion de l'égalité des genres. La politique de promotion de l'égalité comprend les mesures touchant à la législation, à la réglementation et à la politique générale, de même que les mesures de sensibilisation adoptées dans le pays au regard des différentes formes et motifs de discrimination visés par la convention. À cet égard, la commission constate que les gouvernements font une place particulière à la discrimination fondée sur le sexe ou le genre par rapport aux autres motifs de discrimination dans l'élaboration des mesures spécifiques de mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité[387].

151. La convention offre une certaine latitude quant aux moyens d'appliquer la politique nationale de promotion de l'égalité dans la mesure où elle préconise «des méthodes et des moyens adaptés aux circonstances et aux usages nationaux». Le paragraphe 2 de la recommandation prévoit un certain nombre de moyens pour mettre en œuvre la politique nationale de promotion de l'égalité, notamment «par voie de dispositions législatives, de conventions collectives [...] ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux». La forme que prend cette politique n'est donc soumise à aucune prescription particulière. Pour autant, la commission rappelle que cette latitude concerne les méthodes de mise en œuvre et non le principe à appliquer. L'examen de l'application de la convention ne porte donc pas sur la forme que prennent les mesures adoptées, mais consiste à s'assurer que l'action destinée à garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession donne des résultats incontestables. À cet égard, certains éléments sont essentiels pour que la politique de promotion de l'égalité porte ses fruits. Il est en effet indispensable de veiller: i) à ce que celle-ci indique clairement qu'elle a pour objet de promouvoir l'égalité de chances et de traitement de toutes les catégories de travailleurs visés par la convention, à tous les stades de l'emploi et de la profession; ii) à ce que les mesures prises soient concrètes et précises; et iii) à ce qu'elles aboutissent à des résultats probants[388].

152. À cet égard, l'article 3 de la convention prévoit un certain nombre de mesures que les États doivent adopter, lors de la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de l'égalité, tant directement, en appliquant cette politique aux emplois et aux services sous le contrôle d'une autorité nationale, qu'indirectement, en veillant à son acceptation par rapport

387 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 32.
388 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 157-160.

aux emplois qui ne font pas l'objet d'un tel contrôle[389]. De plus, l'article 3 confère un rôle central au dialogue social et à la collaboration avec les partenaires sociaux, reconnaissant ainsi que si l'État est responsable au premier chef de la formulation et de l'application de la politique nationale de promotion de l'égalité, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont, elles aussi, un rôle essentiel à jouer pour promouvoir le principe d'égalité[390].

153. ***La commission rappelle que la mise en œuvre de la convention suppose au préalable l'existence d'un cadre législatif et stratégique clair et complet, ainsi que de mesures de nature à garantir l'effectivité du droit à l'égalité des genres et à la non-discrimination. Elle appelle l'attention sur un certain nombre de mesures observées dans la pratique de différents pays qui sont susceptibles de contribuer valablement à remédier à la discrimination fondée sur le genre et à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, à savoir: i) appliquer la politique de promotion de l'égalité à tous les travailleurs, et prêter une attention particulière aux secteurs et professions dans lesquels les femmes sont majoritaires; ii) définir clairement la discrimination directe et indirecte et tenir compte des formes multiples et intersectionnelles de discrimination; iii) interdire toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe ou le genre à tous les stades de l'emploi et de la profession; iv) prendre des mesures appropriées pour prévenir la discrimination; v) prendre des mesures positives; vi) adopter et appliquer des politiques et des plans de promotion de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession, les évaluer et en assurer le suivi; vii) collecter et analyser les données pertinentes, ventilées par sexe; viii) confier expressément la responsabilité de la supervision aux autorités nationales compétentes aux fins de garantir un contrôle de l'application de la législation sensible aux questions de genre; ix) prévoir des sanctions dissuasives et des recours appropriés; x) déplacer ou renverser la charge de la preuve; xi) assurer une protection contre les représailles; et xii) assurer le dialogue social et s'efforcer d'obtenir la coopération des organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission note aussi que ce cadre législatif et stratégique devrait comprendre non seulement des mesures ciblant spécialement l'égalité des genres, mais aussi des mesures de nature à créer un environnement propice à la réalisation de celle-ci, tel que des politiques de création d'emplois et de promotion de l'emploi, des politiques éducatives, des politiques salariales, ainsi que des politiques relatives à la protection sociale, de même qu'à la sécurité et la santé des travailleurs.***

3.2. Moyens d'application

Législation et réglementation

154. La convention n° 111 laisse à chaque pays l'appréciation des mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre de la politique nationale. L'article 3 fait néanmoins obligation aux Membres: i) d'adopter des lois et de promouvoir des programmes d'éducation qui permettent d'assurer l'acceptation et l'application de la politique; et ii) d'abroger toute disposition législative et de modifier toute instruction ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique. Par conséquent, si la convention n'impose pas strictement l'obligation de légiférer, elle exige des Membres qu'ils examinent s'il est nécessaire d'adopter des lois dans le cadre de la politique nationale en général[391].

389 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 157.

390 Lors de la rédaction des instruments, le terme «politiques des pouvoirs publics» a été remplacé par l'expression «politique nationale» afin d'éviter toute implication susceptible de donner à penser que les pouvoirs publics sont les seuls responsables de la politique destinée à promouvoir l'égalité de chances et de traitement. Voir l'Étude d'ensemble de 1988, paragr. 157.

391 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 734735.

155. La commission rappelle que le sexe est l'un des motifs de discrimination les plus largement reconnus et interdits par les législations nationales, ce qui contribue fortement à la réalisation de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession. Elle note toutefois que, si le renforcement des cadres législatifs demeure l'un des principaux moyens d'action retenus par les gouvernements pour mettre en œuvre la politique nationale de promotion de l'égalité, et l'un des plus probants, en particulier comme premier pas dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre et la promotion de l'égalité des genres, certains pays ont encore du mal à abroger les dispositions discriminatoires. La commission constate aussi que certains obstacles empêchent encore, lorsque des lois sont adoptées, de s'assurer qu'elles concourent à la réalisation de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession dans leur totalité, sans déficit de couverture.

156. La commission relève en outre que, si l'adoption d'un cadre législatif est essentielle pour garantir la mise en œuvre de la convention, les effets de celui-ci restent limités. Comme elle a déjà eu l'occasion de le dire, la reconnaissance générale du principe d'égalité et de non-discrimination dans la Constitution, aussi importante soit-elle, ne s'est généralement pas révélée suffisante pour traiter certains cas de discrimination dans l'emploi et la profession[392]. Bien souvent, le caractère général des dispositions constitutionnelles consacrant le principe d'égalité et de non-discrimination ne permet pas d'aborder précisément la discrimination dans l'emploi. De même, l'abrogation de lois et mesures administratives discriminatoires, bien qu'essentielle à la politique nationale, n'est pas suffisante pour garantir, dans la pratique, l'application du principe énoncé dans la convention. Dans les cas où des dispositions spécifiques figurent dans des lois portant spécialement sur l'égalité et la non-discrimination, il convient de s'assurer qu'elles s'appliquent à l'emploi et à la profession[393].

157. ***La commission rappelle qu'en tant que fondement d'une politique nationale efficace de promotion de l'égalité prévue par l'article 2 de la convention, les cadres législatifs ne doivent pas comporter ou valider quelque disposition ou pratique que ce soit qui constitue une discrimination fondée sur le sexe ou sur le genre, que celle-ci soit directe ou indirecte. Il importe en outre que le cadre législatif soit élaboré en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et mis en œuvre dans une optique de réalisation effective de l'égalité, tout en veillant à ce que: i) les dispositions légales adoptées ne conduisent pas à une discrimination indirecte ou ne perpétuent des stéréotypes de genre, ou des stéréotypes sociaux et culturels; ii) des recours effectifs et adéquats soient disponibles; et iii) des mesures positives, conformes aux exigences de la convention, et des mesures de sensibilisation soient adoptées et régulièrement réexaminées.***

Plans et stratégies nationaux

158. Outre l'aspect législatif, la commission constate que les pays se dotent souvent de politiques et de plans d'action précis pour mettre en œuvre la convention n° 111. Il peut s'agir de stratégies portant sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession en général, mais aussi de politiques spécifiques visant des groupes ou des situations particulières. À cet égard, la commission constate à la lecture des rapports concernant la mise en œuvre de la convention n° 111, qu'une majorité de gouvernements donnent des informations sur des politiques particulières concernant l'égalité des genres et l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession. Elle accueille favorablement que les rapports des gouvernements renferment généralement quantité d'informations sur les plans

392 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Jamaïque*, demande directe 2020; *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, observation, 2020. Voir aussi Étude d'ensemble de 2012, paragr. 851.

393 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Géorgie*, demande directe, 2017; *Inde*, demande directe, 2017; *Indonésie*, demande directe, 2020.

et stratégies nationaux relatifs à l'égalité des genres. Elle constate par ailleurs que certains gouvernements ont aussi fourni, quoique plus rarement, des informations sur les politiques visant d'autres critères de discrimination, notamment à l'égard des personnes en situation de handicap. Elle tient par conséquent à rappeler que l'adoption de plans et de stratégies portant sur l'égalité des genres ne doit pas freiner l'élaboration de plans et stratégies destinés à remédier à la discrimination fondée sur d'autres critères que le genre, y compris la discrimination intersectionnelle.

159. Dans certains cas, les gouvernements rendent également compte de stratégies et de mesures qui s'adressent spécialement à certains groupes de femmes, comme les travailleuses domestiques, les femmes en situation de handicap ou les migrantes, ainsi que de mesures concernant l'égalité des genres au travail qui s'inscrivent dans des politiques globales relatives à l'emploi ou à l'égalité des genres. À cet égard, la commission précise que des politiques consacrées à des questions autres que l'emploi et la profession se sont aussi révélées utiles à la mise en œuvre de la convention et en particulier à l'égalité des genres, comme les politiques relatives au développement économique, à l'autonomisation des femmes ou à la violence et au harcèlement.

Conventions collectives

160. Les conventions collectives sont, elles aussi, un outil important pour la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de l'égalité. La recommandation n° 111 dispose, en son paragraphe 2, que dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire. Dans ce contexte, la commission rappelle en particulier l'interdiction de la discrimination indirecte, dont il découle que la différenciation sur la base de critères supposés neutres est également interdite si elle conduit effectivement à un traitement inégal des personnes présentant certaines caractéristiques. En outre, la commission constate que, dans le prolongement des tendances observées dans son Étude d'ensemble de 2012, les gouvernements ont continué à adopter des dispositions législatives qui interdisent ou déclarent nulles et non avenues les clauses discriminatoires figurant dans des conventions collectives, ou qui exigent que ces conventions contiennent des clauses sur la non-discrimination et l'égalité des genres[394]. À cet égard, certains gouvernements font état de l'existence de conventions collectives comportant des dispositions sur l'interdiction de la discrimination ou la promotion de l'égalité des genres[395]. La commission accueille favorablement que les conventions collectives renferment de plus en plus souvent des clauses destinées à promouvoir l'égalité des genres et à interdire la discrimination, notamment le harcèlement discriminatoire. Des travaux de recherche récents du BIT font apparaître que des conventions collectives comportent des dispositions prévoyant des congés payés à des fins de reproduction assistée ou de traitement de la fertilité, des congés menstruels et d'aide à l'hygiène menstruelle, des congés destinés aux personnes transgenres qui doivent subir des interventions médicales ou suivent des traitements hormonaux, ainsi que des dispositions sur le harcèlement sexuel, sur l'aide aux victimes de violences domestiques et des dispositions qui prévoient une rémunération égale pour un travail de valeur égale[396].

161. La commission tient à rappeler que, pour une bonne intégration des questions touchant à l'égalité des genres dans les conventions collectives, il est essentiel de veiller à ce que les femmes puissent faire entendre leur voix. À cette fin, il est important de veiller à ce que le

394 Par exemple, en *Algérie* (article 142 de la loi n° 90-11) et en *Géorgie* (article 11(9) du Code du travail); voir aussi l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 737.

395 *Brésil*, *Tadjikistan*.

396 Voir OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022, 100106.

leadership et la participation des femmes dans les syndicats reflètent leur participation à la population active[397]. Il est important également de veiller à ce que le dialogue social et la négociation collective tiennent compte des secteurs dans lesquels les femmes représentent la majorité de la main-d'œuvre. Dans certains pays, des efforts sont entrepris pour faciliter l'adoption et l'extension de conventions collectives sectorielles dans des secteurs ou des professions où la main-d'œuvre est majoritairement composée de femmes et où la négociation collective se heurte traditionnellement à de graves difficultés, comme le travail domestique. À cet égard, la commission note la création d'organisations telles que la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et Femmes dans l'Emploi Informel: Globalisation et Organisation (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing, WIEGO)[398]. La commission attire l'attention sur le chapitre IV de la présente Étude d'ensemble, qui porte sur la collaboration avec les partenaires sociaux.

Mesures positives

162. Si la formalisation de l'égalité des genres dans la législation et la réglementation constitue un premier pas dans les politiques nationales de promotion de l'égalité des genres *(égalité formelle)*, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour promouvoir une égalité réelle dans la pratique, notamment des mesures concrètes destinées à remédier aux inégalités de fait *(égalité réelle)*. Les mesures positives sont destinées à garantir l'égalité des chances dans les faits, compte tenu de la diversité des situations que rencontrent les personnes concernées, de manière à éliminer la discrimination, à remédier aux effets de pratiques discriminatoires révolues et à rétablir l'équilibre[399]. De telles mesures visent à promouvoir une approche proactive dans laquelle la réalisation de l'égalité des genres ne consiste pas uniquement à éviter la discrimination ou à faire droit aux plaintes, mais à prendre des mesures concrètes pour atteindre des objectifs établis et parvenir à une égalité réelle des genres en pratique[400]. À cet égard, la commission note que la Confédération syndicale internationale (CSI) souligne dans son observation que le cadre législatif concernant la non-discrimination suppose l'adoption de toute une gamme de mesures concrètes et précises pour garantir le droit effectif à l'égalité et à la non-discrimination dans la pratique et que des mesures énergiques sont donc nécessaires pour remédier aux causes sous-jacentes de la discrimination et aux inégalités de fait qui sont le fruit d'une discrimination profondément ancrée.

163. Comme les mesures positives sont, par définition, destinées à remédier à la situation de certains groupes[401], elles sont, par définition, incluses dans la catégorie générale des «mesures spéciales» prévues par l'article 5 (2) de la convention n° 111[402]. La commission relève néanmoins que dans la législation et, plus généralement, dans la pratique, la frontière entre les deux notions semble être mouvante, celles-ci étant utilisées comme synonymes ou se voyant substituer d'autres expressions telles qu'«action positive»[403]. La commission fait observer que ce qu'elle considère comme des «mesures positives» au sens de la convention n° 111 est

397 Voir OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 79.

398 Jane Pillinger et Nora Wintour, *Collective Bargaining and Gender Equality* (Newcastle: Agenda Publishing, 2019), xv et 10.

399 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 862.

400 OIT, *Women, Gender and Work*, 54.

401 Pour de plus amples informations sur la discrimination intersectionnelle, voir le paragraphe 66 de cette étude.

402 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 837.

403 En 1988, la commission a noté que la différence entre mesures spéciales de protection et d'assistance et mesures positives de traitement préférentiel était souvent très ténue. Étude d'ensemble de 1988, paragr. 146. Voir aussi Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, paragr. 15-17; Julie O'Brien, «Affirmative Action, Special Measures and the Sex Discrimination Act», *UNSW Law Journal* 27, n° 3 (2004); Antony Barac et Loretta Kelly, «Affirmative Action as a form of special measures in Australia: Canvassing the hidden issues», *Australian Indigenous Law Review* 17, n° 2 (2013/2014), 56-78.

analogue aux «mesures spéciales» prévues par l'article 4, paragraphe 1, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Ces mesures visent à corriger des égalités de fait, elles ne doivent pas être considérées comme nécessaires à tout jamais[404] et doivent être adaptées à ce qui est nécessaire[405].

164. La majeure partie des informations reçues concernant les mesures positives ont trait à des quotas de main-d'œuvre ou à la fixation d'objectifs dans les secteurs public et privé[406], lesquels contribuent dans une large mesure à faciliter l'égal accès des femmes à l'emploi et à la profession, ainsi que leur égale évolution professionnelle, en particulier dans certains secteurs ou activités. Les mesures positives comprennent aussi des programmes d'information et d'accompagnement, l'affectation ou la réaffectation de ressources, l'instauration d'un traitement préférentiel et de politiques ciblées de recrutement, d'engagement et de promotion[407]. À titre d'exemple, l'*Australie* et la *Jamaïque* ont fait savoir qu'elles avaient lancé des campagnes d'information dans l'éducation de façon à susciter l'intérêt des filles pour certains secteurs et domaines d'études. De même, le gouvernement de *Cabo Verde* a contacté des écoles – prioritairement dans les îles où la violence fondée sur le genre est la plus forte – afin de former les enseignants à l'égalité des genres. La commission note également que la garde d'enfants sur place est une pratique qui est également mise en œuvre dans un certain nombre de pays[408].

165. À l'instar des mesures positives, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles pour promouvoir une égalité réelle dans la mesure où elles s'attaquent aux représentations et aux croyances des travailleurs, des employeurs, des sociétés et du public en général. Ce sont aussi des éléments essentiels de stratégies de transformation profonde qui visent non seulement à corriger les situations d'inégalité, mais aussi à modifier les dynamiques à l'œuvre dans le monde du travail, de même que sur les plans social et culturel, ainsi que les stéréotypes et préjugés liés au genre, de manière à faire reculer la discrimination. La commission renvoie, à cet égard, au chapitre IV de la présente étude.

166. ***La commission souhaite souligner l'importance d'un certain nombre de facteurs concernant les mesures positives: ces mesures doivent être justifiées par l'objectif de protection et d'assistance auquel elles répondent; elles doivent être proportionnelles à la nature et à la portée de la protection requise ou de la discrimination préexistante; il importe au préalable de consulter les organisations de représentation des employeurs et des travailleurs; et ces mesures doivent être réexaminées périodiquement afin de s'assurer de leur efficacité, de la nécessité de les maintenir et de l'absence d'effet discriminatoire disproportionné par rapport à l'objectif visé***[409]***.***

404 D'après la commission, les mesures positives doivent faire l'objet d'un examen périodique qui permettra de déterminer si elles ont encore leur raison d'être et si elles continuent d'être efficaces; le paragraphe 1 de l'article 4 de la convention prévoit que les mesures spéciales doivent être «temporaires». Voir Étude d'ensemble de 2012, paragr. 862; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, paragr. 20.

405 Pour la commission, les mesures positives doivent «être proportionnelles à la nature et à l'ampleur de la protection ou de l'assistance requises», tandis que, pour le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les mesures spéciales doivent être «indispensables et appropriées», comme indiqué au paragraphe 24 de sa recommandation générale n° 25. Voir l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 862; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, paragr. 24.

406 Par exemple, *Albanie*, *Algérie*, *Burkina Faso*, *Niger* et *Sri Lanka*.

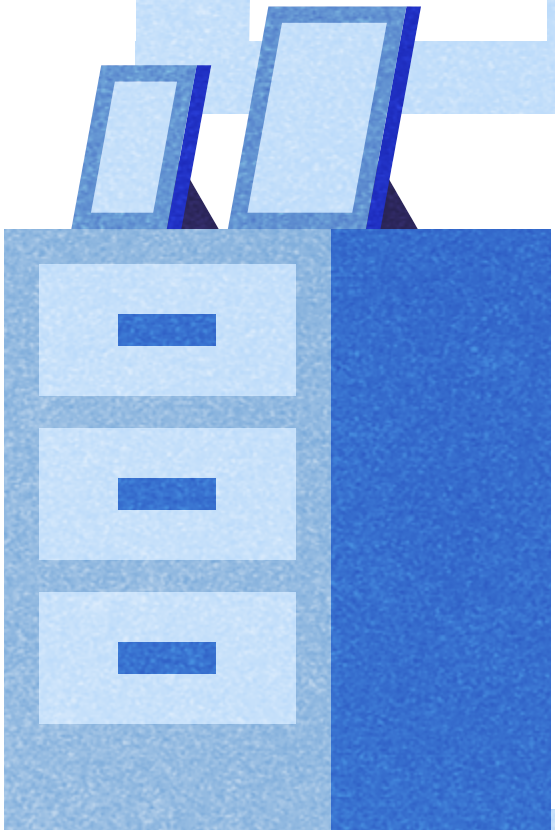
407 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, paragr. 22.

408 Pour plus d'information, se référer au chapitre V de cette Étude d'ensemble.

409 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 52; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 146-147; *Étude spéciale de 1996*, paragr. 130-137; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 862-864.

167. ***La commission souligne que la politique nationale de promotion de l'égalité prévue par la convention nº 111, notamment en ce qui concerne l'égalité des genres, comprend un large éventail de mesures, parmi lesquelles des lois, des règlements et des politiques, des stratégies nationales et des plans d'action, des conventions collectives, des mesures positives et des mesures et programmes de sensibilisation. Afin de garantir la promotion de l'égalité des genres tant formelle que réelle dans l'emploi et la profession, il faut que toutes ces mesures soient intégrées et se complètent efficacement les unes les autres, de manière non seulement à remédier aux situations concrètes de discrimination et à les réparer, mais aussi à transformer profondément les dynamiques sociales et culturelles concernant le genre et à faire disparaître les stéréotypes qui entravent la réalisation de l'égalité des genres.***

2 Cadre pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales: la convention n° 156 et la recommandation n° 165



1. Les responsabilités familiales au cœur du travail décent et de l'égalité des genres: contexte et évolution récente

168. Réussir à concilier les obligations professionnelles et les responsabilités envers la famille peut se révéler un défi d'équilibre difficile tant pour les hommes que pour les femmes. Comme la commission d'experts l'a déjà reconnu, il est plus urgent que jamais d'examiner cette question compte tenu des changements sociétaux, démographiques et organisationnels qui surviennent. Il s'agit notamment de: i) l'augmentation du taux d'activité des femmes et l'évolution de la structure familiale; ii) la croissance de la population, combinée à son vieillissement et aux besoins croissants en matière de soins; et iii) la transformation du monde du travail, en particulier de l'organisation du travail, conséquence des innovations techniques[410].

169. Dans la plupart des sociétés, il revient traditionnellement aux femmes de s'occuper des enfants et des autres membres de la famille à charge, alors que les hommes cherchent à apporter un soutien financier à leur famille. Même si de plus en plus d'hommes souhaitent endosser des responsabilités familiales et ce, malgré le risque de stigmatisation, partout dans le monde, les femmes continuent d'effectuer la plupart des tâches ménagères et de prodiguer des soins et des services à la personne non rémunérés[411], tant de manière générale au sein du foyer que plus spécifiquement pour les membres plus âgés de la famille et les enfants. Cette situation influence indéniablement leur capacité à accéder à des emplois rémunérés, à les conserver et à progresser professionnellement, mais participe aussi à la persistance du déséquilibre entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Dans toutes les régions du monde, les femmes invoquent principalement la charge de ces activités non rémunérées de soin et de services à la personne pour expliquer leur absence du marché du travail, tandis que les hommes avancent leurs études, une maladie ou un handicap. Même lorsqu'elles ont accès à des emplois rémunérés, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale reste l'un des enjeux principaux, voire le premier défi qui se pose aux femmes pour se maintenir dans l'emploi et progresser professionnellement[412]. L'influence du genre se note également par rapport à la situation familiale d'un travailleur ou d'une travailleuse: des études montrent en effet que le mariage agit comme une «prime» pour les hommes et augmente leur taux d'activité, alors qu'il réduit celui des femmes pour qui le mariage est plutôt une «pénalisation» sur le marché du travail[413]. En outre, la littérature révèle aussi que les femmes qui réussissent le mieux et sont les mieux rémunérées ne sont en général pas mariées[414]. De même, la présence de jeunes enfants (de 0 à 5 ans) dans le ménage a une incidence décisive sur le taux d'activité des femmes (on parle de la «pénalisation de la maternité face à l'emploi»), tandis que pour les pères, l'effet inverse est observé (on parle d'une «prime professionnelle à la paternité»)[415]. La répartition des activités non rémunérées de soin et de services à la personne peut être encore plus disproportionnée pour les femmes en situation de vulnérabilité ou confrontées à des discriminations multiples, comme les femmes

410 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

411 Les activités de soin non rémunérées correspondent aux activités effectuées par des aidants sans contrepartie financière. Ces activités sont considérées comme du travail et constituent, par conséquent, une composante essentielle du monde du travail. Voir OIT, Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 19e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), 2013.

412 OIT, *Soin à autrui au travail, 239-240; OIT, Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent, 83*. Voir aussi OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017, 39.

413 Des travaux de recherche font état d'une augmentation considérable des activités de soin non rémunérées chez les femmes mariées, alors que chez les hommes la hausse de la participation aux tâches domestiques n'est pas aussi importante. ONU Femmes, *Les familles dans un monde en changement: le progrès des femmes dans le monde 2019-2020*, 2019, 114; OIT, *Prendre soin d'autrui*, 65 et 80.

414 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 4142.

415 ONU Femmes, *Les familles dans un monde en changement*, 115; OIT, *Prendre soin d'autrui*, xxxvi et 42.

appartenant à des minorités ethnique ou religieuse, ou d'origine autochtone[416]. Le besoin de concilier les responsabilités professionnelles et familiales s'est fait d'autant plus pressant dans le contexte de la pandémie de COVID-19 qui a augmenté les responsabilités familiales de façon exponentielle, compliquant ainsi les défis auxquels les femmes sont confrontées dans ce domaine[417]. ***La commission souhaite rappeler son observation générale de 2020 sur la convention nº 156 au titre de la convention nº 156 concernant l'importance des campagnes de sensibilisation et d'éducation pour: i) promouvoir une meilleure compréhension du public des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs qui ont des responsabilités familiales; ii) corriger la désinformation, les attitudes négatives ou les croyances contradictoires à l'encontre des travailleurs qui ont recours à des modalités de travail flexibles, tout en encourageant l'estime de soi, en réduisant l'autodénigrement et en favorisant la gestion du stress; iii) encourager les hommes à prendre plus part aux responsabilités familiales; et iv) promouvoir une meilleure compréhension des avantages pour la société, les familles et le lieu de travail que peuvent apporter l'égalité des genres et une meilleure conciliation entre le travail et la vie familiale.***

170. C'est pour cette raison qu'un meilleur partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes au sein du ménage, mais aussi entre les familles et l'État est l'un des piliers de l'agenda des ODD et de l'approche centrée sur l'humain de l'OIT, et figure au cœur de l'engagement des mandants de l'OIT en faveur d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19[418]. En 2021, la Conférence a adopté une résolution sur les inégalités et le monde du travail et celle-ci reconnaît que garantir l'égalité des genres et la non-discrimination, et promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion supposent de mettre en place une stratégie intégrée et globale. Une telle approche implique de lever les obstacles qui empêchent les femmes d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail, et d'assurer un accès à «des soins pour les enfants qui soient de qualité et abordables»[419]. Dans le même ordre d'idées, les conclusions de la Conférence de 2021 concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) invitent tous les Membres de l'Organisation à «mettre en œuvre des politiques de protection sociale qui tiennent compte des considérations de genre et remédier aux disparités de genre en matière de couverture et d'adéquation de la protection sociale, pour garantir que les systèmes de protection sociale prennent en compte les risques liés au genre tout au long de la vie, et promouvoir l'égalité des genres, y compris en prévoyant des crédits d'assurance sociale au titre des activités de soin et en favorisant la sécurité de revenu pendant les congés parentaux, de maternité et de paternité, lorsque applicable»[420].

171. Dans ce contexte, bien qu'adoptées il y a quarante ans, la convention nº 156 et la recommandation nº 165 gardent toute leur pertinence au regard d'un agenda du travail décent de l'OIT porteur de changements en faveur de l'égalité des genres. Ces normes offrent un cadre détaillé pour répondre aux besoins de tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales

416 Voir OIT, *Application de la convention nº 169 relative aux peuples indigènes et tribaux: pour un avenir inclusif, durable et juste*, 2020, 18 et 69; OIT, *Étudier et affronter les obstacles à la participation et à l'organisation des femmes autochtones*, 2021, 12; OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology* (un résumé est disponible en français), troisième édition, 2021, 12, 21-22; Silas Amo-Agyei, *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*, OIT, 2020, 18 et 109.

417 D'après des estimations mondiales récentes, en 2020 plus de 2 millions de mères ont quitté la vie active, perpétuant ainsi un cycle de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion. OIT, *Les inégalités et le monde du travail*, rapport IV(Rev.), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 77; OIT, *Prendre soin d'autrui*, 4047.

418 OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019; OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

419 OIT, Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

420 OIT, Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 13 *f)*.

en tenant compte des conditions nationales. Plus spécifiquement, elles invitent à la mise en place de mesures visant à: interdire la discrimination dans l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales; soutenir les conditions d'emploi qui permettent un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, de même que des horaires de travail et des arrangements en matière de congé adaptés à la vie de famille; prévoir ou promouvoir des infrastructures favorables aux familles, comme des services de garde d'enfants et autres; et fournir des formations pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités. À cet égard, la commission constate que d'autres normes internationales du travail couvrent également plusieurs éléments contenus dans ces instruments en raison de leur rôle catalyseur en faveur de l'égalité des genres. C'est notamment le cas des politiques relatives aux soins sous la forme de services de garde d'enfants et de soins de longue durée; des systèmes de protection sociale; des politiques en matière de congés pour soins, comme les congés de maternité, de paternité, les congés parentaux et d'adoption; et des modalités de travail adaptées à la vie familiale et les infrastructures y relatives[421].

2. Les objectifs des instruments

172. La convention n° 156 et la recommandation n° 165 inscrivent résolument l'égalité de chances et de traitement des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales dans le cadre normatif plus vaste de l'OIT de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et de l'égalité des genres. Leur *double objectif* est de mettre en place l'égalité de chances et de traitement dans la vie professionnelle, d'une part, entre les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales et, d'autre part, entre les hommes et les femmes qui ont des responsabilités familiales et celles et ceux qui n'en ont pas[422]. Il convient de souligner à cet égard que les instruments couvrent tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales, hommes et femmes, et que l'égalité parfaite ne peut être atteinte sans les changements sociétaux liés au genre qui s'imposent, notamment un partage plus équitable des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes[423]. Les instruments définissent deux principales catégories de membres de la famille à la charge du travailleur: les *enfants* et les *autres membres de la famille directe du travailleur ayant besoin de soins ou de soutien*, dont les personnes en situation de handicap et les personnes âgées. Cette dernière catégorie gagne en importance compte tenu du vieillissement de la population[424].

173. Lors des travaux préparatoires de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165, il avait été remarqué que les précédents instruments de l'OIT n'avaient envisagé les responsabilités familiales que par rapport aux femmes et que «[r]ien n'avait été fait pour promouvoir une participation plus active des hommes à la vie familiale. Les hommes pouvaient être

421 À cet égard, voir la convention n° 183 et la recommandation n° 191; la convention n° 102 et la recommandation n° 202; et la recommandation n° 204.

422 Lors de la discussion des instruments, certains ont estimé que ces derniers devaient être principalement axés sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes tandis que d'autres ont jugé que l'objectif des instruments était d'aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales, plutôt que de promouvoir l'égalité entre les sexes. Voir OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport VI(2), Conférence internationale du Travail, 66e session, 1980 (ci-après le «rapport VI(2) sur la convention n° 156»).

423 Voir OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981 (ci-après le «rapport V(1) sur la convention n° 156»), 67.

424 ONU Femmes, *Les familles dans un monde en changement*, 67.

extrêmement actifs dans la vie professionnelle, sociale et publique du fait que seules les femmes assumaient, ou étaient censées assumer, les responsabilités du foyer ou de la famille. Cette division du travail a eu des effets néfastes non seulement pour les hommes ou les femmes et leur vie familiale, mais aussi pour la société dans son ensemble»[425].

174. La commission d'experts rappelle par ailleurs que dans son Étude d'ensemble de 1993 relative à ces instruments, elle avait identifié des déficits d'application importants du point de vue de l'aide apportée à la fois aux femmes et aux hommes pour faire face à leurs obligations familiales. Dans de nombreuses juridictions, les questions liées aux responsabilités familiales étaient abordées avec l'objectif général de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des femmes, contribuant ainsi intrinsèquement à perpétuer les rôles et les stéréotypes de genre dans la famille et la société[426]. Cette tendance a encore été observée dans un certain nombre de pays où les mesures adoptées à ce propos sont avant tout destinées aux femmes[427]. À cet égard, la commission note que, lorsque des inégalités entre travailleurs et travailleuses existent en ce qui concerne le partage des responsabilités familiales et que ces inégalités ont pour effet de restreindre l'activité économique des travailleuses, il peut être utile de prévoir des mesures tendant à améliorer la situation des femmes pour autant que les hommes qui sont dans la même situation n'en soient pas formellement privés. L'une des principales exigences des instruments est que l'un des objectifs de la politique nationale soit de permettre que *tant les hommes que les femmes ayant des responsabilités familiales* aient la possibilité d'occuper un emploi sans discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

175. ***La commission d'experts souhaite rappeler l'importance de veiller à ce que les mesures adoptées pour promouvoir l'égalité des genres ne supposent pas dans la pratique que la responsabilité première des soins à la famille revient aux femmes ni n'excluent les hommes de certains droits et avantages, ce qui aurait pour effet de renforcer les préjugés quant aux rôles des femmes et des hommes dans la famille et la société. À cet égard, elle insiste pour que toute disposition prise pour mettre en œuvre les instruments s'accompagne de mesures pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, ainsi que des problèmes que rencontrent les travailleurs ayant des responsabilités familiales, conformément à l'article 6 de la convention. La commission rappelle également que toute initiative législative ou autre visant à aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à mieux concilier responsabilités familiales et professionnelles est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et la profession, et les mesures adoptées à cet égard, dont la redistribution et l'égalisation progressive des droits au congé entre les personnes qui dispensent des soins, doivent être conformes aux principes de l'égalité de chances et de traitement. Il convient donc de faire preuve de prudence lors de la formulation et de l'adoption de mesures pour promouvoir effectivement l'égalité entre les hommes et les femmes grâce à une répartition équilibrée des responsabilités familiales, et de veiller à ce qu'elles n'aient pas pour effet de perpétuer des préjugés de genre.***

425 OIT, rapport V(1) sur la convention n° 156, paragr. 8.

426 OIT, *Travailleurs ayant des responsabilités familiales –* Étude d'ensemble *des rapports sur la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 80e session, 1993 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1993»), paragr. 264-278.

427 CEACR, convention n° 156: *Azerbaïdjan*, demande directe, 2017; *Bulgarie*, demande directe, 2018; *Éthiopie*, demande directe, 2017; *Grèce*; observation, 2016; *Kazakhstan*, demande directe, 2016 et 2020; *Macédoine du Nord,* demande directe, 2017; *Maurice*, demande directe, 2016; *Monténégro*, demande directe, 2017; *Niger*, demande directe, 2012; *République de Corée*, observation, 2020; *Ukraine*, demande directe, 2018; *Yémen*, demande directe, 2017.

3. Définitions et champ d'application

Convention n° 156, articles 1 et 2
Recommandation no 165, paragraphes 1 et 2

3.1. Définitions

176. Au sens de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165, on entend par «responsabilités familiales» les responsabilités à l'égard d'enfants à charge d'un travailleur et d'autres membres de sa famille directe qui ont manifestement besoin de ses soins ou de son soutien. À cet égard, la commission d'experts note que les instruments déterminent les personnes à l'égard desquelles des responsabilités familiales existent (enfants à charge et autres membres de la famille directe), mais sans définir la nature des responsabilités en question. Toutefois, conformément aux termes des instruments, une des caractéristiques de ces responsabilités est qu'elles limitent les possibilités des travailleurs ayant des responsabilités familiales «de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser». Différentes interprétations des notions de «famille» et de «responsabilités familiales» sont possibles selon le contexte national et les conditions locales, mais les responsabilités familiales auxquelles la convention n° 156 fait référence sont clairement liées aux enfants, aux malades et aux personnes âgées qui dépendent du travailleur ou de la travailleuse. Les tâches ménagères entrent également dans la définition des responsabilités familiales.

177. Il est rare que la législation nationale définisse spécifiquement les responsabilités familiales et lorsque des définitions existent, elles s'appuient parfois grandement sur le texte de la convention. Par exemple, au paragraphe 2 de sa décision n° 1 du 28 janvier 2014, la Cour suprême de la *Fédération de Russie* définit le «travailleur ayant des responsabilités familiales» comme: i) une ou un salarié ayant la responsabilité de l'éducation et du développement d'un enfant au sens de la législation sur la famille et d'autres lois; ii) un autre parent proche de l'enfant qui, de fait, s'occupe de celui-ci; et iii) une ou un salarié ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de sa famille qui ont besoin de soin ou d'un soutien précis[428]. À *Maurice*, la législation reprend les termes de la convention et définit les «responsabilités familiales» comme «l'obligation d'une personne de prendre soin d'un enfant dépendant ou de tout autre membre de sa famille directe, ou de subvenir à ses besoins, si cela est nécessaire»[429]. En *Australie*, l'Equal Opportunity Act 1984 (SA) (loi sur l'égalité des chances de 1984) définit à l'article 5(3) les «responsabilités de soins» comme les responsabilités de prendre soin ou de soutenir un enfant à charge ou tout autre membre de la famille immédiate de la personne qui a besoin de soins et de soutien.

Enfants à charge

178. Aux fins de la convention, le terme «enfants à charge» désigne les personnes définies comme telles dans chaque pays. La commission estime que dans ce contexte, l'expression «à charge» implique une dépendance à l'égard du travailleur en ce qui concerne le soutien et les moyens de subsistance, de même que le bien-être physique et mental compte tenu de l'âge de l'enfant, de sa relation juridique avec le travailleur, de sa résidence et d'autres caractéristiques[430]. À cet égard, elle note que dans un certain nombre de pays, il est fait référence à la

428 CEACR, convention n° 156, *Fédération de Russie*, demande directe, 2018.

429 *Maurice* (article 5(3)(b) de la loi sur l'égalité des chances, 2008).

430 À cet égard, la commission observe que la Convention relative aux droits de l'enfant se réfère à l'article 5 aux responsabilités, droits et devoirs des parents ou, le cas échéant, des membres de la famille élargie ou de la communauté tels que prévus par la coutume locale, la législation tuteurs ou autres personnes légalement responsables de l'enfant, de fournir, d'une manière compatible avec l'évolution des capacités de l'enfant, une orientation et des conseils appropriés dans l'exercice par l'enfant des droits reconnus dans la convention.

limite d'âge habituelle pour les enfants mineurs, soit entre 16 et 18 ans[431]. En *Belgique*, par exemple, le terme «enfant à charge» concerne généralement une personne dont un tiers assume l'entretien. La commission constate également que tous les enfants reconnus, y compris ceux nés hors conformément à la pratique nationale sont souvent explicitement inclus dans cette définition (ou du moins, n'en sont pas explicitement exclus)[432], au même titre que les enfants adoptés, les beaux-enfants et les enfants sous tutelle[433]. Par exemple, en *Australie*, conformément à la loi sur la discrimination sexuelle, un «enfant à charge» est un enfant qui est entièrement ou partiellement à la charge du travailleur et la définition d'un «enfant» inclut un enfant adopté, un enfant issu d'un précédent mariage ou un enfant naturel. Dans quelques pays, des mesures ont été adoptées à l'égard des enfants qui n'entrent dans aucune de ces catégories mais qui résident légalement avec le travailleur. Il peut s'agir d'enfants apparentés au travailleur et élevés par d'autres membres de la famille ou des amis de la famille[434]. Par exemple, au *Burkina Faso*, le régime de sécurité sociale estime que tous les enfants âgés de 21 ans au plus vivant avec le travailleur salarié assuré, dont les enfants de la ou du conjoint, ceux adoptés ou placés sous la tutelle de la ou du conjoint, sont des enfants à charge. En outre, pour le Code général des impôts, les orphelins recueillis par le contribuable dans son propre foyer et dont il assure entièrement l'entretien sont également considérés comme des enfants à charge[435]. En *Slovénie*, une allocation pour famille nombreuse peut être octroyée lorsque trois ou davantage d'enfants sont orphelins. La commission note que les mesures destinées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales à l'égard d'enfants avec qui ils n'ont aucune relation naturelle ou génétique permettent de mieux prendre en considération des contextes familiaux et des situations personnelles plus variés, comme les couples de même sexe, les personnes ayant eu recours à des services d'adoption ou à des méthodes de procréation assistée, et les familles recomposées.

179. La commission note que la limite d'âge pour déterminer la dépendance d'un enfant est souvent repoussée en cas de maladie grave, de handicap ou autre incapacité à travailler jusqu'à un âge précis (souvent aux alentours de 20 ans)[436], alors que dans certains pays, il n'y a aucune limite d'âge[437] ou elle dépend du degré de handicap[438]. Par exemple, au *Luxembourg*, la limite établie à 18 ans est repoussée à 25 ans pour les enfants atteints d'un trouble qui réduit leurs capacités physiques ou mentales d'au moins 50 pour cent. La dépendance peut aussi être étendue lorsque l'enfant continue de suivre un programme d'éducation, souvent au-delà de l'âge scolaire obligatoire[439].

180. La commission constate qu'en liant la définition du degré de dépendance de l'enfant à l'égard du travailleur à la résidence légale de l'enfant, des situations familiales précises peuvent être exclues, notamment si l'enfant ne réside pas avec le travailleur concerné, lorsque les parents sont divorcés ou ne vivent pas ensemble, par exemple, et qu'il ne réside légalement qu'avec un seul des deux parents.

431 Par exemple, *Bolivie (État plurinational de)*, *Colombie*, *Grèce*, *Kazakhstan*, *Luxembourg*, *Panama*, *Slovénie*, *Togo*, *Yémen*.

432 Par exemple, *France*, *Mali*.

433 Par exemple, *Burkina Faso*, *Grèce*, *Mali*.

434 Par exemple, *Bénin*, *Bulgarie*.

435 *Burkina Faso* (article 40 de la loi n° 004/2021 et article 113 de la loi n° 058-2017/AN).

436 Par exemple, *Côte d'Ivoire*, *Togo*.

437 Par exemple, *Belgique*, *Bénin*, *Bolivie (État plurinational de)* (pour autant que l'invalidité survienne avant la limite d'âge fixée), *Colombie*, *Maurice*, *Panama*.

438 *Luxembourg* (article L.234-51 du Code du travail et article 274 du Code de la sécurité sociale).

439 Par exemple, *Bolivie (État plurinational de)* (19 ans), *Colombie* (25 ans), *Côte d'Ivoire* (20 ans), *Slovénie*.

Autres membres de la famille directe

181. La couverture par la convention de membres de la famille directe autres que les enfants a fait l'objet de discussions lors des travaux préparatoires, surtout compte tenu de la difficulté d'établir une définition claire et commune des personnes concernées[440]. Par conséquent, la convention fait référence à d'«autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien», une expression qui comprend, d'une part, un élément subjectif lié au lien de parenté avec le travailleur (la «famille directe») et, d'autre part, un élément matériel concernant la nature de la responsabilité familiale («manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien»). Une telle définition limite la couverture aux situations les plus nécessiteuses dans lesquelles l'ampleur des soins prodigués par le travailleur ou la travailleuse aurait un impact important sur sa capacité à participer à l'activité économique, comme dans le cas de personnes en situation de handicap ou de personnes âgées. La commission avait précédemment noté que la famille directe inclut généralement la ou le partenaire, les parents ou les beaux-parents du travailleur, de même que ses grands-parents et grands-parents par alliance. Souvent, les frères et sœurs et les beaux-frères et belles-sœurs sont également couverts, surtout lorsqu'ils sont mineurs ou en situation de handicap ou encore dans l'incapacité de subvenir à leurs besoins pour toute autre raison impérieuse.

182. La commission note que les gouvernements n'ont pas tous fourni des informations sur l'effet donné au paragraphe 2 de l'article 1 de la convention et les définitions générales des «membres de la famille directe» sont rares. Cependant, au *Belize*, la définition de la «famille directe» inclut l'épouse ou l'époux, les enfants, les parents ou grands-parents du travailleur[441]. En *Slovaquie*, le terme «personne proche» désigne un membre de la famille de ligne directe, un membre de la fratrie ou une ou un époux, ainsi que d'autres membres de la famille ou d'autres proches où il existe un lien mutuel qui se traduit par le fait que, pour des motifs raisonnables, une personne perçoit la souffrance de l'autre comme si c'était la sienne[442]. En *Australie*, la loi sur le travail équitable estime que l'expression «famille directe d'un employé affilié au régime national» comprend la ou le conjoint (ou ancien conjoint), la ou le partenaire de facto (ou ancien partenaire de facto), les enfants, les parents, les grands-parents, les petits-enfants ou les frères et sœurs de l'employé ou de la ou du conjoint, ou de la ou du partenaire de facto (ou ancien conjoint ou partenaire de facto) de l'employé. La loi sur la discrimination sexuelle prévoit le même genre de couverture et les dispositions relatives au «congé pour les travailleurs ayant des personnes à charge» et les aménagements flexibles du temps de travail font également référence aux responsabilités à l'égard des membres du ménage[443]. En *Eswatini*, la «famille immédiate» est définie comme étant liée au père, à la mère, grand-père, grand-mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, petits-fils, petite fille, beau-fils, belle-fille, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, épouse, époux, épouse de fait[444].

183. La commission observe que les mesures visant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales (comme des congés pour prendre soin de membres de la famille malades ou en cas de décès dans la famille, la couverture par la sécurité sociale ou par une assurance

440 La question de la couverture des enfants à charge a rapidement fait l'unanimité; en revanche, des préoccupations ont été exprimées quant à la question de savoir si et dans quelle mesure il fallait étendre la couverture à d'autres personnes à charge, compte tenu notamment de la difficulté de définir la nature des relations familiales avec ces autres membres de la famille. Voir Étude d'ensemble de 1993, paragr. 42-43.

441 *Belize* (article 2 de la loi (portant modification de la loi) sur le travail, 2011; voir aussi CEACR, convention n° 156, demande directe, 2011).

442 CEACR, convention n° 156, *Slovaquie*, demande directe, 2007.

443 *Australie* (article 12 de la loi sur le travail équitable 2009, telle que modifiée; article 4A de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe, 1984).

444 *Eswatini*, article 2 de la loi sur l'emploi, 1980.

et des dispositions pour lutter contre la discrimination) couvrent en général les conjoints[445]. Dans plusieurs pays, les dispositions en question incluent également les partenaires et les personnes qui vivent en union libre[446], ce qui permet une adaptation aux nouvelles structures familiales, comme les personnes qui vivent en couple mais ne souhaitent pas ou ne peuvent pas se marier, dont les couples de même sexe. En *Australie*, la loi sur le travail équitable définit la ou le «partenaire de facto» comme la personne qui, sans qu'il y ait de mariage légal, vit avec l'employé dans le cadre d'une relation de couple sur une base domestique authentique (qu'ils soient du même sexe ou de sexes différents)[447].

184. Dans un certain nombre de pays, les mesures adoptées couvrent également les parents, grands-parents et ascendants de la personne qui travaille[448] et ceux de sa ou son conjoint ou partenaire[449], de même que ses frères et sœurs et petits-enfants[450] et ceux de sa ou son conjoint[451]. Dans d'autres, le degré de parenté ou les liens familiaux servent à déterminer si certaines personnes peuvent bénéficier de mesures précises[452]. Par exemple, en *Bulgarie*, les «personnes apparentées» comprennent les conjoints, les parents en ligne directe sans restriction en ligne collatérale, les parents du travailleur jusqu'au quatrième degré de parenté et les parents de sa ou son conjoint jusqu'au troisième degré de parenté. En *Australie*, loi sur l'égalité des chances considère qu'en plus du membre de la famille immédiate, une personne aborigène ou insulaire du «détroit de Torres» peut également avoir des responsabilités familiales envers toute personne avec laquelle cette personne est tenue pour être liée selon les règles de parenté aborigène ou les Règles du «détroit de Torres» de parenté insulaire selon le cas[453].

185. Plus largement, et généralement en plus des catégories précitées, la législation nationale peut aussi faire référence aux «membres du ménage», aux «parents proches» ou aux «personnes vivant avec le travailleur». Parmi les États Membres qui ont ratifié la convention, la commission note qu'en *République de Corée*, le plan sur le faible taux de natalité et le vieillissement de la société (2011-2015) contient des informations sur les mesures prises pour aider les personnes qui travaillent à faire face à leurs responsabilités familiales à l'égard de leurs *parents proches*[454]. Elle rappelle que lors des travaux préparatoires de la convention, une proposition visant à ce que les responsabilités familiales se limitent à celles à l'égard des membres de la famille du travailleur vivant au foyer et exigeant des «soins particuliers» n'a pas été retenue[455]. ***La commission d'experts rappelle que la convention n'a pas inclus l'obligation de résidence des membres de la famille avec la travailleuse ou le travailleur comme condition de couverture.***

445 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Arabie saoudite*, *Australie*, *Bahreïn*, *Belgique*, *Belize*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Burkina Faso*, *Burundi*, *Colombie*, *Croatie*, *El Salvador*, *Équateur*, *Fidji*, *Grèce*, *Guinée*, *Indonésie*, *Islande*, *Italie*, *Japon*, *Mali*, *Maurice*, *Norvège*, *Nouvelle-Zélande*, *Pérou*, *Philippines*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Soudan du Sud*, *Suisse*, *Togo*, *Türkiye*, *Turkménistan* et *Viet Nam*.

446 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Australie*, *Équateur*, *Grèce*, *Italie*, *Japon*, *Norvège*, *Pérou* et *Suisse*.

447 *Australie* (article 12 de la loi sur le travail équitable 2009); voir aussi la définition de «responsabilité familiale», «partenaire domestique» et «relation personnelle étroite» dans la loi sur l'égalité des chances de 1984).

448 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Arabie saoudite*, *Australie*, *Belgique*, *Belize*, *Brésil*, *Burundi*, *El Salvador*, *Guinée*, *Indonésie*, *Japon*, *Norvège*, *Pérou*, *Philippines*, *Slovaquie*, *Soudan du Sud*, *Suisse*, *Tunisie*, *Türkiye*, *Turkménistan* et *Viet Nam*.

449 Par exemple, *Australie*, *Belgique*, *Indonésie*, *Japon*, *Suisse*, *Tchéquie* et *Viet Nam*.

450 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Australie*, *Slovaquie*, *Soudan du Sud* et *Turkménistan*.

451 Par exemple, *Australie*.

452 Par exemple, *Bahreïn*, *Bulgarie*, *Colombie*, *Équateur*, *Italie*.

453 *Australie* (art. 5(3) de la loi sur l'égalité des chances de 1984 (SA)).

454 CEACR, convention n° 156, *République de Corée*, observation, 2018.

455 Rapport V(1) sur la convention n° 156, paragr. 94 et suivants.

186. En ce qui concerne la nature des soins ou du soutien dont ont besoin les membres de la famille directe, ils sont en général liés à des problèmes de santé, par exemple, à la suite d'un accident, ou dus à une maladie ou à un handicap. Par exemple, au *Japon*, l'expression «état de santé qui requiert des soins» est définie comme un «état nécessitant des soins infirmiers constants pour une période déterminée [par décision ministérielle] en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'un handicap mental ou physique»[456]. Il arrive aussi qu'il soit fait référence aux personnes couvertes par les régimes et les prestations de sécurité sociale; dans ces cas, les critères utilisés pour déterminer le besoin de soutien tendent à être la dépendance économique à l'égard du travailleur ou l'inscription au régime de sécurité sociale[457]. En *Norvège*, les «soins nécessaires» sont évalués au cas par cas.

187. ***La commission d'experts rappelle que pour réaliser les objectifs des instruments, à savoir atténuer les problèmes que rencontrent les travailleurs ayant des responsabilités familiales afin qu'ils puissent non seulement exercer leur droit de travailler, mais également jouer leur rôle dans la vie familiale en ne générant qu'un minimum de conflits, les mesures adoptées peuvent inclure des aménagements du temps de travail, des droits aux congés, des structures d'aide aux familles et une protection de la sécurité sociale, comme le suggère la recommandation nº 165, et devraient tenir compte de la nécessité de promouvoir l'égalité des genres.***

3.2. Un vaste champ d'application

188. Le champ d'application de la convention nº 156 et de la recommandation nº 165, tel que prévu à l'article 2 de la convention, à savoir «toutes les branches d'activité économique et toutes les catégories de travailleurs», a fait l'objet de longues discussions lors des travaux préparatoires. La formulation adoptée ne laisse planer aucun doute quant au fait que les instruments couvrent toutes les branches d'activité économique, qu'elles relèvent du secteur public ou du secteur privé et qu'elles soient ou non axées sur la recherche du profit, et englobent l'ensemble des travailleurs vivant dans un pays déterminé, y compris les travailleurs migrants[458].

189. Toutefois, la commission d'experts a aussi relevé, notamment dans son observation générale de 2020 sur la convention nº 156, un certain nombre de lacunes importantes dans les législations nationales mettant en œuvre les instruments qui excluent de leur champ d'application certaines catégories de travailleurs (comme les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants ou les travailleurs temporaires) ou certains secteurs (par exemple, l'économie informelle et l'agriculture)[459]. Elle a également fait remarquer que lorsque des mesures ne sont adoptées qu'au travers de conventions collectives, elles peuvent exclure les travailleurs ayant des responsabilités familiales non couverts par ces conventions collectives[460].

190. Il ressort également clairement des travaux préparatoires que les instruments couvrent tous les travailleurs, qu'ils travaillent soient occupés à plein temps ou à temps partiel, à titre temporaire ou permanent, salariés ou sous d'autres statuts ou modalités dans l'emploi ou la profession de façon temporaire ou selon d'autres formes d'emploi et modalités de travail, et

456 *Japon* (loi sur les congés pour garde d'enfants, les congés pour soignants et les autres mesures de protection des travailleurs s'occupant d'enfants ou d'autres membres de la famille).

457 Par exemple, *Brésil*, *Mali*, *Slovénie*, *Soudan du Sud* et *Tunisie*.

458 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 46-49.

459 CEACR, Observation générale sur la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020. Voir aussi CEACR, convention nº 156: *Azerbaïdjan*, demande directe, 2017; *El Salvador*, demande directe, 2019; *Éthiopie*, observation, 2017; *Grèce*, demande directe, 2020; *Japon*, observation, 2020; *Saint-Marin*, demande directe, 2020; *Yémen*, demande directe, 2019.

460 CEACR, convention nº 156; *Belgique*, demande directe, 2019.

qu'ils effectuent un emploi salarié ou non salarié[461]. Ce point a toute son importance compte tenu de l'érosion observée ces dernières décennies de la relation de travail conventionnelle et de la prolifération des formes atypiques de travail[462]. Dans son Étude d'ensemble de 2020 sur l'emploi et le travail décent, la commission a constaté l'existence de différents schémas de la relation de travail, allant d'une relation traditionnelle à temps complet, à durée indéterminée et permanente et établie avec un seul employeur à une relation de travail impliquant des parties multiples, à temps partiel, à durée déterminée et où le travail est intermittent, ou encore une combinaison des deux[463]. En outre, le travail collaboratif via des plateformes numériques ont émergé en tant que nouvelles formes de travail[464]. Il est donc essentiel de s'assurer que les mesures adoptées pour mettre en œuvre la convention n° 156 suivent les orientations contenues dans la recommandation n° 165 et tiennent bien compte des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ou d'autres modalités de travail. Il convient de rappeler qu'il est possible que des travailleurs ayant des responsabilités familiales se concentrent dans certaines de ces formes de travail, comme le travail à temps partiel, car offrant souvent un moyen permettant de concilier les responsabilités professionnelles et familiales; par conséquent, il est d'autant plus important d'inclure ces formes de travail dans les mesures prises pour donner effet aux instruments[465].

191. ***La commission d'experts souligne qu'il est essentiel de promouvoir les droits des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans toutes les branches d'activité économique pour accomplir de réels progrès en matière d'égalité des genres, surtout à la lumière des schémas de la ségrégation professionnelle qui donnent lieu à une présence accrue de travailleurs ayant des responsabilités familiales, et particulièrement de femmes, dans certains secteurs, professions et modalités de travail où la main-d'œuvre est en général plus vulnérable. Des politiques proactives sont nécessaires pour veiller à ce que la législation et les autres mesures d'application de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165 couvrent toutes les catégories de travailleurs ayant des responsabilités familiales et surtout les catégories les plus vulnérables, comme les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.***

192. L'article 1 de la convention n° 156 lui assure aussi une application large en faisant référence aux possibilités des travailleurs ayant des responsabilités familiales de «se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser». La norme ne couvre donc pas uniquement les personnes qui sont déjà dans l'emploi, mais aussi celles qui ont des responsabilités familiales et qui cherchent à entrer ou à revenir dans la vie professionnelle ou qui suivent une formation en vue de leur emploi. Ce point est essentiel pour garantir que les mesures qui mettent en œuvre les instruments abordent les implications et les conséquences des responsabilités familiales sur le taux d'activité des travailleurs et des travailleuses tout au long de leur vie et s'appuient sur un partage plus équilibré des responsabilités familiales en combattant d'emblée les rôles dévolus à chaque sexe au sein du ménage. À cet égard, la convention et la recommandation énumèrent une série d'obligations et d'orientations relatives aux mesures concernant l'accès au travail et à la formation, la progression professionnelle, le retour d'un congé et la protection contre le licenciement (voir la partie II).

461 Voir OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981, *Compte rendu provisoire*, n° 28, paragr. 103-106. Selon le Conseiller juridique du BIT, le mot «emploi» dans les instruments de l'OIT recouvre aussi bien les emplois non salariés que les emplois salariés.

462 OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016, 47.

463 OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2020 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2020»), paragr. 274.

464 OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: Pour un travail décent dans le monde en ligne*, 2019.

465 En ce qui concerne les modalités de travail permettant de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, voir partie II.

▸ 4. Faire de l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales une priorité de la politique nationale

Convention n° 156, article 3
Recommandation n° 165, paragraphes 6, 7, 8 et 9

4.1. Caractéristiques générales des mesures de politique nationale

193. La formulation du paragraphe 1 de l'article 3 de la convention, qui débute par «[e]n vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes», souligne que les mesures adoptées pour soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales sont censées contribuer à l'objectif plus large de parvenir à l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en général. Ce même paragraphe précise que les Membres doivent, parmi leurs «objectifs de politique nationale» viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit d'obtenir un emploi: i) «sans faire l'objet de discrimination»; et ii) «dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales». Par conséquent, la politique nationale doit inclure les mesures et exigences prévues aux articles 4 à 8 de la convention, c'est-à-dire qu'elle doit non seulement s'attaquer à la discrimination contre les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales, mais aussi prévoir des mesures de promotion du principe de l'égalité de chances et de traitement à l'égard de ces personnes. Le paragraphe 9 de la recommandation n° 165 ajoute que toutes les mesures de la politique nationale compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises concernant: *a)* la formation professionnelle et le libre choix de l'emploi; *b)* les conditions d'emploi et la sécurité sociale; et *c)* les services de soins aux enfants et d'aide à la famille et autres services communautaires, publics ou privés. De plus, le champ d'application de toutes ces mesures doit être suffisamment vaste pour couvrir toutes les branches d'activité économique et toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs salariés et non salariés, comme les travailleurs indépendants[466]. ***La commission d'experts estime que des mesures si larges de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales constituent un pilier essentiel de toute politique visant à parvenir effectivement à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs des deux sexes.***

194. La commission reconnaît que l'approche adoptée par les Membres eu égard à leur politique nationale dépend des normes nationales sociales, culturelles et de genre, et du niveau de développement économique du pays qui influencent les possibilités d'emploi des femmes et des hommes. Par exemple, lorsque la dynamique des soins à la famille repose essentiellement sur les femmes, il est important que les mesures pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales se concentrent sur le congé et les prestations de maternité, la sécurité de l'emploi pour les mères et la mise en place de régimes d'allocation ou d'assurance pour compenser leur perte de revenus ou de recettes. Lorsque les mesures cherchent à encourager les hommes et les femmes à travailler en dehors du foyer, elles pourraient porter sur la garantie de meilleures conditions en vue de concilier la formation ou l'emploi rémunéré et les responsabilités familiales en accordant la priorité à la promotion de services de garde d'enfants plus généralisés et accessibles. Compte tenu de l'évolution constante des rôles dévolus à chaque sexe et de la nature de la famille, mais aussi des marchés du travail et des valeurs sociétales, les politiques visant à soutenir les familles auront un rôle essentiel à jouer pour parvenir à l'égalité des genres dans le monde du travail. ***En conséquence, la commission d'experts rappelle qu'au moment de concevoir et d'adopter des mesures de politique nationale pour accompagner les travailleurs ayant des responsabilités familiales,***

466 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 56.

il est important de tenir étroitement compte des rôles et des conditions nationales associées aux hommes et aux femmes dans la société. L'objectif des mesures d'application de la convention doit être la promotion d'une répartition équitable des responsabilités familiales pour que les hommes comme les femmes puissent accéder à un emploi et l'occuper autant qu'ils ou elles le souhaitent.

195. Les mesures de politique nationale adoptées pour donner effet à la convention n° 156, conformément aux orientations fournies par la recommandation n° 165, doivent donc être vues comme s'inscrivant dans l'objectif général de la convention n° 111 de promotion et de réalisation de l'égalité de chances et de traitement dans toutes les sphères de l'emploi et de la profession. À ce propos, pour déconstruire les stéréotypes liés aux rôles des femmes et des hommes dans les foyers et la société, il est essentiel d'adopter une approche intégrée, où l'interdiction de la discrimination directe et indirecte et les mesures pour lutter effectivement contre ces phénomènes s'accompagnent de l'adoption de dispositions tenant compte des considérations de genre pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, comme une meilleure répartition des congés.

196. Eu égard à ce qui précède, les mesures prises pour donner effet aux instruments relatifs aux travailleurs ayant des responsabilités familiales s'intègrent souvent aux cadres législatif et politique plus vastes visant à encourager l'égalité des genres et l'égalité dans l'emploi et la profession, surtout dans les pays qui ont déjà adopté une politique nationale de promotion de l'égalité, conformément à la convention n° 111[467]. Les informations fournies sur la mise en œuvre des instruments font ainsi souvent référence à des stratégies ou à des plans d'action d'une portée plus générale visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination ou l'égalité des genres, lesquels incluent des mesures ou des lignes d'action spécifiques sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale[468]. Les politiques de protection sociale contiennent également des mesures de soutien aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales[469]. Plus récemment, certains pays ont adopté des initiatives spécifiques visant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale[470].

197. À cet égard, la commission prend note de la Directive de l'Union européenne (UE) concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants[471] qui prévoit notamment des normes minimales relatives au congé parental, dont un congé de paternité, le congé d'aidant, le droit à des modalités de travail flexibles pour les parents et les aidants, et des mesures de protection contre tout licenciement injuste. Elle constate que le gouvernement de plusieurs États membres de l'UE font référence à la transposition future de la directive dans leur législation nationale sur l'égalité (*Belgique*, Région flamande) ou aux autres modifications législatives importantes qui en découlent, comme l'introduction en *Slovénie* d'un congé de paternité plus long, de prestations de congé de paternité, d'un congé parental pour les deux parents, de prestations de congé parental, de la possibilité de passer d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel et d'autres prestations et aides pour la famille et l'enfant.

198. ***La commission d'experts rappelle que plutôt que de réclamer la formulation et la mise en œuvre d'une politique nationale spécifique sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, l'article 3 de la convention invite les États Membres à faire du soutien apporté à ces personnes l'un des objectifs de leur politique nationale. Elle estime que des mesures de politique nationale qui favorisent le partage des responsabilités familiales entre les hommes***

467 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 58.

468 CEACR, convention n° 156: *Portugal*, demande directe, 2021; *Paraguay*, demande directe, 2018.

469 Par exemple, *Arménie* (loi sur les prestations de l'État, prestations familiales, prestations sociales et l'aide d'urgence).

470 *Japon* (loi sur le congé pour soins aux enfants et le congé pour soins à la famille); *République de Corée* (loi d'assistance à l'égalité de chances et à l'équilibre entre travail et famille); *Pérou* (plan de soutien à la famille 2016-2021); *Slovénie* (loi sur la protection parentale et les prestations aux familles, telle que modifiée en 2018).

471 Directive 2019/1158 de l'Union européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil relative au congé parental.

et les femmes contribuent à l'égalité des genres dans l'emploi et la profession. En outre, la commission est d'avis que les politiques de protection de la maternité doivent constituer un élément important de toute politique nationale relative à l'égalité de chances et de traitement et, à cet égard, attire l'attention sur les dispositions de la convention nº 183 et de la recommandation nº 191, également examinées dans le cadre de la présente Étude d'ensemble.

199. La formulation et la mise en œuvre de mesures efficaces de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales impliquent habituellement la participation de plus d'une entité publique ou de plus d'un ministère. En *Algérie*, le ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la femme collabore sur ce point avec plusieurs conseils nationaux, le Comité de référence pour le genre et un comité national sectoriel[472]. Au *Canada*, les gouvernements provinciaux et territoriaux sont compétents pour créer et gérer des systèmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, et collaborent avec les autorités fédérales pour aider les enfants à prendre le meilleur départ dans la vie et encourager un partage égal des rôles parentaux et des responsabilités familiales. Au *Paraguay*, en réaction au partage inégal des soins et des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, le ministère des Femmes, des institutions sectorielles, des partenaires internationaux et des organisations de la société civile sont convenus d'inscrire les soins au programme d'action public eu égard à l'exercice des droits des femmes, notamment dans le domaine de la protection sociale. ***La commission d'experts rappelle qu'il est important d'adopter une large perspective pour envisager la mise en œuvre de la convention qui exige non seulement l'adoption de mesures de la part du ministère du Travail, mais également la collaboration d'autres ministères, institutions et autorités, dont les entités qui s'intéressent à l'égalité des genres, en vue de concevoir des politiques et des programmes dans les domaines de la famille et de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les services sociaux, l'éducation et la formation professionnelle.***

4.2. Occuper un emploi sans discrimination

200. Comme mentionné au chapitre I, les «responsabilités familiales», la «situation de famille» et l'«état matrimonial» ne figurent pas explicitement dans la convention nº 111 ou la recommandation nº 111 en tant que motifs de discrimination interdits, mais ont bel et bien été pris en considération lors de leur mise en œuvre. Compte tenu de l'absence de référence explicite dans ces instruments, lors des travaux préparatoires de la convention nº 156, il a été suggéré que la «situation de famille» et l'«état matrimonial» soient repris au nombre des motifs de discrimination interdits, au même titre que les «responsabilités familiales». Dans le projet de texte préliminaire, le préambule et l'article 7 de la convention, de même que le paragraphe 15 de la recommandation faisaient donc référence à la «situation de famille» et à l'«état matrimonial»[473]. Mais, à la suite d'une proposition formulée par plusieurs Membres gouvernementaux et les Membres employeurs, les deux termes ont été abandonnés dans le texte final de la convention, au motif qu'ils faisaient référence à des concepts qui n'avaient pas été définis auparavant et étaient contraires aux exigences de concision et de précision[474]. Il a donc été décidé que la convention ne ferait référence qu'aux «responsabilités familiales» et que la recommandation aborderait la variété des situations de famille qui peuvent exister dans les différents pays[475].

472 *Algérie* (*National report on the implementation the Beijing platform for action after 25 years (Beijing +25)*, mai 2019, 32).

473 Rapport V(1) sur la convention nº 156, 74-80; OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981 (ci-après le «rapport V(2) sur la convention nº 156»), 68 et 78.

474 Les membres travailleurs se sont opposés à l'amendement, soucieux qu'ils étaient de voir adopté un texte susceptible de prévenir les discriminations indirectes dont pourraient souffrir certains travailleurs, notamment ceux qui vivent en situation de famille irrégulière et les chefs de famille monoparentale. Voir OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 67e réunion, 1981, *Compte rendu provisoire*, nº 28, paragr. 36.

475 La recommandation nº 165 fait référence à l'«état matrimonial» et aux «responsabilités familiales» (paragraphe 7) ainsi qu'à la «situation de famille» qui ne devraient pas constituer des motifs valables pour refuser un emploi à un travailleur ou pour mettre fin à la relation de travail (paragraphe 16).

201. La commission observe que ni la convention n° 156 ni la recommandation n° 165 ne fournissent une définition claire des «responsabilités familiales» et qu'elles se contentent d'indiquer à l'égard de qui des responsabilités familiales s'appliquent au titre des instruments, à savoir les enfants à charge et les autres membres de la famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien. De plus, les travaux préparatoires rapportent que les travailleurs ayant des responsabilités familiales englobent de nombreuses sous-catégories, comme les familles monoparentales et les familles où les deux parents sont présents, les personnes seules ayant des personnes à charge, les veufs et veuves, les parents séparés ou divorcés, et reprennent le nombre et les caractéristiques des enfants et des autres personnes à charge vivant au foyer[476], confirmant ainsi l'intention des instruments de couvrir tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales, indépendamment de leur état matrimonial, situation de famille ou composition familiale.

202. La commission constate que depuis l'adoption de la convention n° 156, un nombre croissant d'États Membres ayant ou pas ratifié la convention incluent la «situation de famille», l'«état matrimonial» et les «responsabilités familiales» dans les motifs de discrimination interdits énoncés dans la législation ou la pratique nationales (voir chapitre I). Elle se félicite de l'inclusion dans la législation et la pratique nationales des motifs de discrimination interdits énumérés par la convention n° 156 et la recommandation n° 165, mais observe que la définition et l'utilisation de ces termes varient d'un pays à l'autre et qu'ils sont parfois interchangeables. Pour donner pleinement effet à la convention n° 156, il est essentiel de s'assurer que les motifs interdits repris dans la loi recouvrent entièrement le concept de «responsabilités familiales» au sens de l'instrument.

203. ***La commission d'experts salue qu'un nombre croissant de gouvernements aient pris des mesures pour reconnaître les responsabilités familiales, l'état matrimonial et la situation de famille en tant que motifs de discrimination explicitement interdits. Elle encourage les gouvernements qui ne l'ont pas encore fait à prendre les mesures appropriées pour garantir que tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales – les femmes comme les hommes – ne sont pas désavantagés par rapport aux autres travailleurs et, en particulier, que les femmes qui ont des responsabilités familiales ne soient pas désavantagées par rapport aux hommes qui ont des responsabilités familiales.***

204. La convention n° 156 et la recommandation n° 165 font toutes deux référence à l'article 5 de la convention n° 111, et le paragraphe 8 (2) de la recommandation indique en outre que «[d]urant une période transitoire», des mesures spéciales visant à atteindre une égalité ne devraient pas être considérées comme discriminatoires. Comme cela a été mentionné lors de l'évocation du double objectif de la convention, la commission note que, face à une situation dans laquelle les femmes ont eu tendance à assumer la majeure partie des soins non rémunérés au sein de la famille, et compte tenu de la nécessité de renforcer la protection de la maternité, les mesures adoptées pour donner effet aux instruments ont parfois été conçues pour faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes. Cependant, lorsqu'elles sont mises en œuvre sur une longue période, de telles mesures peuvent avoir pour conséquence involontaire de perpétuer les rôles et les stéréotypes de genre dans la famille et la société, notamment en ce qui concerne la fourniture des soins et le rôle des femmes. La commission note donc que des mesures spéciales ne devraient être appliquées que «durant une période transitoire» et les mesures de politique nationale devraient viser dès que possible à répondre aux besoins des travailleurs, hommes et femmes, ayant des responsabilités familiales.

476 Rapport VI(2) sur la convention n° 156.

4.3. Occuper un emploi sans conflit entre responsabilités professionnelles et familiales

205. La commission se réjouit de noter que des mesures sont adoptées dans un nombre sans cesse croissant de pays en vue d'aider les travailleurs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Dans certains, leur droit de concilier vie professionnelle et vie familiale a été récemment reconnu dans la législation[477]. Pour parvenir à cet objectif, les gouvernements ont adopté des mesures ciblées, comme l'extension des droits au congé parental aux hommes comme aux femmes, l'adoption d'un congé de paternité, la mise en place de modalités de travail flexibles et la fourniture de services de garde d'enfants et de soin de longue durée en plus de prestations de la protection sociale[478]. Toutefois, la commission note également que la législation de certains pays ne contient aucune mesure destinée à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales[479].

206. La commission observe par ailleurs qu'il est essentiel de promouvoir une nouvelle répartition des responsabilités entre les familles et l'État, notamment à travers des investissements dans les services de soins de qualité, des politiques de soins et des infrastructures adoptés aux soins[480].Par exemple, la Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA) *(Argentine)* indique que dans le cadre du projet *Cuidar en Igualdad*, le gouvernement a présenté un projet de loi pour créer un système de politiques intégrées sur les soins et les services à la personne au travers duquel le droit de toute personne de recevoir et de prodiguer des soins serait reconnu; il inclurait aussi une aide pour prendre soin de soi. Le système adopte une perspective tenant compte des considérations de genre et entend assurer la fourniture, la socialisation, la reconnaissance et la répartition des activités de soin et des services à la personne en faisant participer les secteurs public et privé et les organisations communautaires, et en incluant toutes les identités de genre[481]. De même, les organisations de travailleurs de la *République dominicaine*[482] indiquent qu'une table interinstitutionnelle a été créée pour établir une politique de soins avec la collaboration de différentes institutions gouvernementales, des entités autonomes fournissant des soins, de l'Institut de formation professionnelle, des organisations de travailleurs et des organisations de la société civile.

▸ 5. Modalités d'application

Convention n° 156, articles 9 et 10
Recommandation no 165, paragraphe 3

207. La commission d'experts constate à la lecture des rapports reçus que les dispositions statutaires relatives aux mesures spécifiques pour les travailleurs et les travailleuses ayant des responsabilités familiales sont pour la plupart incluses dans: i) les législations du travail (article 167 (a) du Code du travail du gouvernement de *Bosnie-Herzégovine* sur le congé de paternité; article 152 du Code du travail de l'*Équateur* sur le congé parental; et article 20 de la loi sur

477 Par exemple, *Bahreïn* (en ce qui concerne les femmes uniquement), *Espagne*.

478 Pour plus de précisions, voir partie II.

479 Par exemple, *Afghanistan*, *Algérie*, *Liban*, *Madagascar*, *Malawi*, *Oman*, *Soudan*, *Tunisie*.

480 OIT, *Prendre soin d'autrui*, 289.

481 L'organisation souligne également que ce projet de loi propose de créer un congé pour les travailleurs qui s'occupent ou accompagnent leur partenaire dans le cadre d'une procréation médicalement assistée.

482 Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC); Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD); Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS).

l'emploi des *Bahamas* sur le congé familial); ii) des lois spécifiques (loi n° 27555 de 2020 sur le télétravail en *Argentine*; loi sur le congé de maternité et l'aide aux familles de 2003 à *Saint-Marin*; et loi sur les modalités de travail flexibles de 2016 aux *Pays-Bas*); et iii) des conventions collectives (par exemple, en *Belgique*, les conventions collectives négociées au niveau des secteurs ou des entreprises contiennent des clauses sur les congés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales). Au *Belize*, la convention collective conclue en 2010 entre la société Belize Water Services Limited et le syndicat des travailleurs de l'eau prévoit des droits au congé. Au *Chili*, des conventions collectives contiennent des dispositions sur la création de structures pour la garde des nourrissons, pour l'allaitement et pour la garde des jeunes enfants. La commission note que dans certains pays, comme en *Espagne* et en *Suisse*, les employeurs sont légalement tenus d'adopter des politiques de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Il convient de rappeler à ce propos que l'article 9 de la convention prévoit suffisamment de souplesse pour tenir compte des circonstances nationales diverses.

208. En outre, elle rappelle qu'en vertu de l'article 10 de la convention, les pays ayant ratifié l'instrument peuvent appliquer ses dispositions par étapes, mais souhaite souligner qu'une telle application n'est pas acceptée à l'égard des enfants à charge, comme le précise clairement le paragraphe 1 de l'article 10. Lors des travaux préparatoires, un consensus s'est dégagé sur le fait que les personnes qui travaillent et ont des responsabilités familiales devaient pouvoir bénéficier immédiatement des mesures visant à donner effet à la convention à l'égard de leurs enfants à charge, alors que le bénéfice de telles mesures par rapport aux autres membres de la famille directe pouvait être graduellement étendu[483].

209. À cet égard, la commission souligne que le paragraphe 1 de l'article 10 ne constitue pas une clause d'exclusion, mais entend offrir une certaine souplesse aux gouvernements qui s'efforcent d'appliquer pleinement le paragraphe 2 de l'article 1 de la convention. Dans son Étude d'ensemble de 1993, la commission avait noté que parmi les États Membres ayant ratifié la convention, «seules la *Norvège* et la *Suède* ont expressément fait usage de la disposition pour appliquer la convention par étapes en ce qui concerne la couverture de ces membres de la famille (la couverture a, par la suite, été étendue pour satisfaire nombre de ces cas dans les deux pays qui étaient parmi les premiers à ratifier la convention). [...] Seuls quelques pays, notamment le *Portugal* et *Saint-Marin*, évoquent les mesures prises concernant les autres membres de la famille, tels que les personnes âgées»[484].

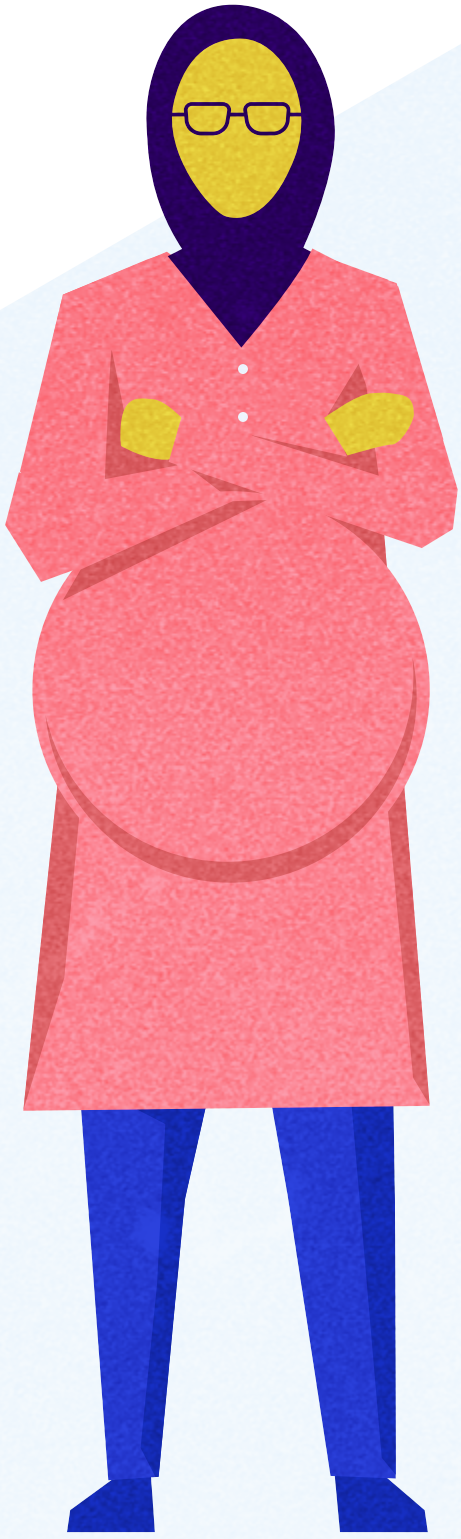
210. La commission estime que même si les pays ayant ratifié la convention peuvent l'appliquer par étapes, il est important de veiller à ce que ce mode d'application ne soit envisagé que pour une durée limitée. Elle se réjouit de constater qu'à la lecture des rapports reçus, la majorité des gouvernements ne fournissent pas d'informations sur une possibilité d'appliquer la convention progressivement et se contentent d'indiquer que les mesures adoptées pour donner effet à la convention s'appliquent à tous les travailleurs. Par conséquent, la commission considère qu'ils n'ont pas l'intention de l'appliquer par étapes[485]. À ***cet égard, la commission rappelle que les mesures prises pour donner effet à la convention et à la recommandation font partie intégrante de toute politique générale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, objectif que presque tous les pays se sont fixés, quels que soient leurs situation économique et niveau de développement.***

483 OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 67e réunion, 1981, *Compte rendu provisoire*, n° 28, paragr. 72-95.

484 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 45.

485 Par exemple, *Algérie*, *Bahamas*, *Bénin*, *Burkina Faso*, *Burundi*, *Cameroun*, *Colombie*, *Côte d'Ivoire*, *Cuba*, *Guinée*, *Honduras*, *Luxembourg*, *Mali*, *Mauritanie*, *Nicaragua*, *Panama*, *République dominicaine*, *Sénégal*, *Togo* et *Tunisie*.

3 Convention n° 183 et recommandation n° 191: une approche globale de la protection de la maternité qui favorise l'égalité des genres



1. Objectifs et finalité des normes de protection de la maternité

Convention n° 183, préambule

211. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 proposent une approche globale de la protection de la maternité qui vise à permettre aux femmes de réussir à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces instruments établissent des normes pour que les femmes enceintes, les mères et les nouveau-nés soient suffisamment protégés contre les risques pour la santé liés au travail, pour que les femmes ne subissent pas de discrimination dans le monde du travail en raison de leur rôle reproductif et pour qu'elles bénéficient de l'égalité de traitement et de chances en matière d'emploi, notamment dans l'accès à l'emploi et à la profession, sans compromettre leur santé ou leur sécurité économique et financière.

212. Solidement ancrés dans les droits de l'homme et les principes et droits fondamentaux au travail, ces instruments prennent en compte trois grands impératifs, énoncés dans le préambule de la convention n° 183: i) promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent; ii) assurer la protection de la grossesse; et iii) promouvoir la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant.

1.1. Protection de la maternité: un besoin fondamental et un droit humain

213. La protection de la maternité, telle qu'énoncée dans la convention n° 183 et la recommandation n° 191, consiste en un ensemble de mesures publiques visant à garantir le droit au travail des femmes en âge de procréer sans être menacées de discrimination[486], notamment l'accès au travail dans des conditions de sécurité économique et d'égalité des chances, ainsi que des conditions de travail et une protection sociale équitables et décentes. Ces mesures comprennent la protection de la santé, les soins de santé pendant la grossesse, les soins maternels et infantiles, le congé de maternité, la sécurité de revenu, la protection de l'emploi et la non-discrimination dans l'emploi, ainsi que des dispositions relatives à l'allaitement.

214. L'impact positif et le rôle porteur de changements d'une protection globale de la maternité, telle que définie dans la convention n° 183 et la recommandation n° 191, pour les sociétés, les familles et les individus sont bien établis. La protection de la santé maternelle, la sécurité du milieu de travail et l'accès à des modalités de travail particulières pour les mères qui allaitent favorisent la santé, la nutrition et le bien-être général de la mère et de l'enfant et contribuent directement à la diminution de la mortalité et de la morbidité infantiles et maternelles[487]. Le droit au congé de maternité, au revenu de remplacement et à la sécurité grâce à la protection sociale, ainsi que la protection financière pour l'accès aux soins médicaux, font non seulement partie intégrante du travail décent, mais jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité, tout en favorisant la croissance économique. Les mesures de protection de l'emploi et l'interdiction de la discrimination pour des motifs liés à la maternité sont également fondamentales pour parvenir à l'égalité des genres et au

486 Aux fins de la présente étude, il est supposé que les «femmes en âge de procréer» ont entre 15 et 49 ans. Voir Organisation Mondiale de la Santé (OMS), *Reproductive Health Indicators: Guidelines for their Generation, Interpretation and Analysis for Global monitoring*, 2006.

487 OMS, 2015; Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF) et OMS, «Ending Preventable Newborn Deaths and Stillbirths by 2030: Moving Faster towards High-Quality Universal Health Coverage in 2020-2025», 2020; Julie Babinard et Peter Roberts, «Maternal and Child Mortality Development Goals: What Can the Transport Sector Do?», Transport papers n° TP-12, (Banque mondiale, Washington, DC, 2006).

travail décent[488]. La protection de la maternité, telle qu'elle est inscrite dans les instruments de l'OIT, est donc primordiale pour la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), à savoir l'élimination de la pauvreté (ODD 1, et en particulier la cible 1.3 sur les systèmes de protection sociale) et de la faim (ODD 2), la bonne santé et le bien-être (ODD 3), l'égalité entre les sexes (ODD 5, et en particulier la cible 5.4 sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination), le travail décent et la croissance économique (ODD 8), la réduction des inégalités (ODD 10), et la paix, la justice et des institutions efficaces (ODD 16)[489]. Ces objectifs sont également au cœur de l'Agenda du travail décent de l'OIT, dont le but est que chaque femme et chaque homme puissent, à chances égales, accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité[490].

215. À ce propos, la commission d'experts se félicite que certains pays aient intégré la protection de la maternité comme une composante de politiques ou de stratégies sociales nationales plus larges. Par exemple, la Stratégie nationale pour la politique du travail et de l'emploi (2019-2023) en *Géorgie* prévoit des mesures visant à assurer un meilleur niveau de sécurité et de protection de la santé pour les femmes enceintes et celles qui allaitent. Au *Sénégal*, la Stratégie nationale de protection sociale (2015-2035) vise à étendre la couverture des régimes d'assurance sociale pour la maternité et à soutenir la protection sociale intégrée pour tous les enfants, notamment par le biais des prestations familiales. En *Chine*, les grandes lignes du 14e plan quinquennal (2021-2025) pour le développement économique et social national et la Vision 2035 prévoient un congé et des allocations de maternité, la mise en œuvre de la politique de congé de maternité et une gamme complète de services pour les soins maternels.

216. ***La commission d'experts observe que la protection de la maternité est propice au développement social et économique et qu'elle revêt une grande importance pour la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent de l'OIT et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et. Elle encourage donc les États Membres à prendre dûment en considération les objectifs et les dispositions de la convention nº 183 et de la recommandation nº 191 dans la formulation de leurs politiques nationales d'emploi et de protection sociale, ainsi que de leurs stratégies de développement, et dans les mesures prises pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable.***

217. Le droit à une protection spéciale de la maternité est profondément ancré dans le cadre des droits de l'homme. Ce droit a été pour la première fois instauré en tant que droit du travail sous les auspices de l'OIT lors de l'adoption de la convention (nº 3) sur la protection de la maternité, 1919. Il s'agissait du premier traité international qui prévoyait des droits et des mesures propres à l'emploi des femmes dans certains secteurs économiques «avant ou après l'accouchement (y compris la question de l'indemnité de maternité)»[491]. Ces droits comprenaient le congé de maternité, les prestations en espèces, des soins médicaux gratuits et des pauses pour l'allaitement, ainsi que des dispositions relatives à la protection de l'emploi[492]. La recommandation (nº 69) sur les soins médicaux, 1944, précise en outre que tous les membres de la communauté, qu'ils exercent ou non une occupation lucrative, doivent être couverts par les services de soins médicaux liés à la maternité[493].

488 OIT, *Soin à autrui au travail*, 98; OCDE, *Advancing Gender Balance in the Workforce: A Collective Responsibility*, Gender Balance Network, Forum on Tax Administration, 2020, 23; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2021, 33.

489 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 33.

490 Voir l'Agenda du travail décent de l'OIT.

491 Convention nº 3, préambule.

492 Articles 3 et 4.

493 Recommandation nº 69, paragraphes 8 et 21.

218. La protection de la maternité a ensuite été reconnue comme un droit humain, c'est-à-dire un droit inhérent à toutes les femmes, indépendamment de leur statut ou de leur profession, grâce à son inclusion dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, qui stipule, à l'article 25, que:

> Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.
>
> La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales. Tous les enfants, qu'ils soient nés dans le mariage ou hors mariage, jouissent de la même protection sociale.

219. L'évolution des notions de sécurité sociale et de protection sociale au niveau international et l'élargissement de la protection accordée en cas de maternité dans les législations et pratiques nationales ont conduit à la révision de la convention n° 3 par la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952[494], qui a élargi le champ d'application et les niveaux de protection des femmes en cas de maternité. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum) a été adoptée la même année. Elle contient des dispositions particulières, dans la partie VIII, sur les soins médicaux et les prestations en espèces fournis aux femmes salariées ou économiquement actives en cas de maternité, et elle fixe des critères quantitatifs et qualitatifs que les États Membres doivent respecter à cet égard. La partie II de la convention n° 102 fixe également les services minimums de soins médicaux, y compris les services de soins de maternité, qui doivent être fournis aux épouses et aux enfants à charge des personnes protégées.

220. En écho à ces évolutions internationales, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, précise davantage le droit humain à la protection de la maternité, tant en termes généraux qu'en lien avec le travail, dans son article 10 (2), qui reconnaît que:

> Une protection spéciale doit être accordée aux mères pendant une période de temps raisonnable avant et après la naissance des enfants. Les mères salariées doivent bénéficier, pendant cette même période, d'un congé payé ou d'un congé accompagné de prestations de sécurité sociale adéquates.

221. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels reconnaît également, dans son article 12, le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre, ce qui exige des mesures pour assurer «la diminution de la mortinatalité et de la mortalité infantile, ainsi que le développement sain de l'enfant».

222. Les évolutions relatives à la protection de la maternité ont également été dictées par la dynamique croissante en faveur de l'égalité de genre et de la non-discrimination aux niveaux national et international. L'adoption d'instruments majeurs établissant les droits fondamentaux à l'égalité de traitement et à la non-discrimination pour tous les hommes et toutes les femmes, tels que les conventions de l'OIT n° 111 de 1958 et n° 100 de 1951, a fourni un cadre normatif global pour parvenir à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, auquel les normes relatives à la protection de la maternité sont inextricablement liées. Réaffirmant l'importance de l'égalité de genre sur le lieu de travail, la convention n° 156 et la recommandation n° 165, adoptées en 1981, précisent les moyens d'atteindre ces objectifs pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales[495].

494 OIT, *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, 2014 (un résumé analytique est disponible en français), ix.

495 À cet égard, voir partie I, chapitre I, et partie II, chapitre V.

223. La protection de la maternité figure également dans l'éventail des droits protégés par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, notamment lorsqu'il s'agit de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi (article 11) et du droit à la santé (articles 12 et 14 (2) *b)*). La convention prévoit des mesures particulières pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi en raison de leur maternité; interdire le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité; accorder un congé de maternité payé; éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé; et assurer le libre accès aux services qui concernent la grossesse et la période après l'accouchement, y compris l'allaitement[496]. En outre, la recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes rappelle que les États parties ont l'obligation de protéger les travailleuses migrantes, indépendamment de leur situation en matière d'immigration, contre toute discrimination fondée sur la grossesse et la maternité[497].

224. Dans ce contexte, le préambule de la convention n° 183 fait référence à ces instruments afin de souligner la relation entre le cadre des droits de l'homme et les normes de l'OIT, mettant un accent particulier sur les principes et droits fondamentaux au travail et les normes de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses, et notamment la convention n° 156.

225. La commission d'experts observe que les différentes facettes du droit à la protection de la maternité, telles qu'elles sont énoncées dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, sont prévues et précisées, souvent dans une plus large mesure, dans la convention n° 183 et la recommandation n° 191. Non seulement ces instruments énoncent les droits des femmes en matière de maternité, mais ils vont plus loin en définissant les moyens appropriés pour leur mise en œuvre effective.

226. La commission d'experts considère donc que le droit humain des travailleuses à la protection de la maternité est étayé par les dispositions de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191, ce qui fait de ces deux instruments des références essentielles pour la mise en œuvre de ce droit. La commission d'experts considère en outre que la convention n° 183 et la recommandation n° 191 jouent un rôle important dans la réalisation des droits de l'homme et du travail relatifs à la santé, à la sécurité sociale, à l'égalité et à la non-discrimination sur le lieu de travail et au-delà, étant donné le lien étroit qui existe entre ces catégories de droits.

227. ***La commission d'experts observe que la convention n° 183 a renforcé les liens entre le cadre plus large des droits humains et l'ensemble des normes de l'OIT promouvant la protection de la maternité et l'égalité de genre, qui partagent les mêmes objectifs. Elle observe en outre que des mesures concrètes sont nécessaires afin de rendre la législation nationale pleinement conforme avec la convention n° 183 et à la recommandation n° 191 et garantir que les États Membres à s'acquittent de leurs obligations internationales en matière de droits humains. Considérant que ces instruments sont complémentaires et se renforcent mutuellement, la commission d'experts encourage les États Membres à envisager l'adoption de mesures pour leur application simultanée et cohérente.***

496 Nations Unies et Union interparlementaire, *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif: Guide pratique à l'usage des parlementaires*, 2003.

497 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 26 concernant les travailleuses migrantes, CEDAW/C/2009/WP.1/R, 2008.

1.2. Protection de la maternité: une condition préalable à l'égalité de genre et à la non-discrimination au travail

228. La commission d'experts considère que la protection de la maternité est un élément crucial à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes au travail. Le préambule de la convention n° 183 souligne l'importance de la protection de la maternité pour l'égalité de genre en fixant comme l'un de ses principaux objectifs l'établissement de nouvelles normes «afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent».

229. Lorsque les mandants de l'OIT ont décidé d'élaborer une nouvelle convention sur la protection de la maternité pour réviser la convention n° 103, leur principale préoccupation était d'établir des normes qui tiennent compte des évolutions importantes survenues depuis l'adoption de la convention n° 103 en 1952, et de s'attaquer aux principales difficultés liées à la maternité auxquelles les femmes étaient confrontées dans le monde du travail[498]. Au niveau international, la volonté croissante d'éliminer la discrimination dans le monde du travail s'était traduite par l'adoption d'instruments majeurs[499] qui reconnaissent expressément l'importance de la protection de la maternité pour l'égalité de genre, recensent la maternité comme un motif de discrimination et énoncent des mesures de protection spéciales comme condition de la non-discrimination et de l'égalité des chances pour les femmes dans l'emploi et la profession.

230. Au niveau national, les principaux défis et évolutions ayant motivé la révision des normes de protection de la maternité étaient avant tout liés à l'augmentation de la participation des femmes à la population active et à la persistance d'inégalités et de pratiques discriminatoires dans le traitement des hommes et des femmes au travail, notamment en cas de maternité[500]. Au cours des travaux préparatoires de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191, il a été constaté que si des progrès avaient été réalisés au regard des droits des femmes en âge de procréer, le problème fondamental de l'inégalité de traitement dans l'emploi due à leur rôle dans la procréation n'avait pas encore été résolu. Les femmes restaient confrontées à des inégalités relatives en particulier aux normes de recrutement, aux possibilités de formation et de reconversion, à la rémunération et aux perspectives de promotion. Elles étaient par ailleurs plus exposées au chômage et à la pauvreté. Le nombre croissant de femmes en âge de procréer qui travaillaient rendait la protection de la maternité d'autant plus impérative[501]. Ces évolutions nécessitaient un renforcement des droits liés à l'emploi de manière à prévenir le refus de l'accès à l'emploi pour les femmes en raison de leur rôle de procréation, ou le licenciement pour cause de grossesse, et à garantir que le congé de maternité n'entraîne pas la cessation discriminatoire de la relation d'emploi, ce qui constitue un élément fondamental de la protection de la maternité. Il a également été rappelé, au cours des travaux préparatoires, que les femmes qui continuaient à travailler pendant leur grossesse risquaient beaucoup moins que les autres de se ressentir des effets négatifs de la grossesse du fait qu'elles maîtrisaient mieux leur situation économique et qu'elles avaient un meilleur accès aux soins de santé[502].

231. Tenant compte des instruments de l'OIT et d'autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme visant à garantir l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 établissent des normes de protection de l'emploi et de non-discrimination qui s'attaquent directement

498 OIT, *Compte rendu des travaux*, Rapport de la Commission de la protection de la maternité, Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999, *Compte rendu provisoire*, n° 20, paragr. 5 et 6.

499 Comme indiqué précédemment, les instruments les plus pertinents à cet égard sont mentionnés dans le préambule de la convention n° 183.

500 OIT, *La protection de la maternité au travail: révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V(1), 87e session, Conférence internationale du Travail, 1999 (ci-après le «Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183»), 5-14.

501 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 49-60.

502 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 11.

aux obstacles auxquels les femmes sont fréquemment confrontées en la matière et visent à garantir le respect de leurs droits[503]. La protection de l'emploi, telle qu'énoncée à l'article 8 de la convention, comprend en premier lieu **la protection des femmes contre le licenciement pendant les périodes de maternité**, ce qui comprend la grossesse, la période de congé et une période suivant le retour au travail. Dans cet objectif, elle interdit le licenciement pour des motifs liés à la grossesse, à la naissance d'un enfant et ses suites, ou à l'allaitement, et fait peser sur l'employeur la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la maternité. Faire respecter la protection de l'emploi implique également de **garantir à l'employée le droit de retrouver son poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux à son retour du congé de maternité**. En outre, **la protection contre la discrimination dans l'emploi fondée sur la maternité** est un aussi un aspect essentiel abordé dans la convention nº 183, selon lequel des mesures appropriées doivent être prises afin d'assurer que la maternité ne constitue pas une source de discrimination pour les femmes en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi (article 9).

232. Le renforcement et l'extension d'autres aspects de la protection de la maternité dans la convention nº 183 et la recommandation nº 191, à savoir la protection de la santé sur le lieu de travail, le congé de maternité, le droit à des prestations médicales et en espèces et les dispositions relatives à l'allaitement, contribuent également à la réalisation effective de l'égalité de genre au travail en permettant aux femmes de combiner leurs rôles productif et reproductif sans porter préjudice à leur santé ou à la sécurité de leurs revenus, favorisant ainsi leur autonomisation économique[504]. De même, le principe de solidarité, contenu dans l'article 6, paragraphe 8, de la convention nº 183, en vertu duquel les soins médicaux et les prestations en espèces en cas de maternité sont principalement financés collectivement, par des mécanismes de mutualisation des risques tels que l'assurance sociale et les recettes publiques, plutôt que par l'employeur directement[505], est essentiel pour prévenir la discrimination à l'égard des femmes en âge de procréer et des femmes enceintes ainsi que pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'emploi et de profession[506].

233. La commission d'experts note que, dans de nombreux pays, les questions relatives à la protection de la maternité sont couvertes par la législation nationale et/ou intégrées dans les politiques sur l'égalité de genre et la non-discrimination[507]. Par exemple, la Politique nationale pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes (PIEG) pour 2018-2030 au *Costa Rica* prévoit de réduire les disparités de genre dues à la maternité et à l'allaitement avec pour résultat attendu une augmentation du nombre de femmes ayant un emploi de qualité dans tous les secteurs de l'économie. Au *Honduras*, la loi sur l'égalité de chances pour les femmes de 2000 prévoit que l'État et les partenaires sociaux favorisent la protection effective des femmes pendant la grossesse et après l'accouchement, prennent des mesures pour éliminer la discrimination dans l'emploi et interdisent l'exécution de tâches susceptibles d'affecter leur santé (article 51). Au *Sénégal*, la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (2016-2026) attire l'attention sur les mesures qui devraient être prises pour fournir des prestations médicales de maternité en vue de réduire le taux de mortalité maternelle. Au *Suriname*, le document de politique générale en matière de genre (2021-2035) vise à améliorer la couverture et l'accès des femmes à des services de santé de qualité et à encourager leur accès au travail formel, y compris au congé de maternité rémunéré.

234. ***La commission d'experts considère que la protection de la maternité est une composante essentielle d'une stratégie globale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour les hommes et les femmes. En garantissant la sécurité de***

503 Pour un examen plus approfondi de ces normes, voir chapitre V.

504 Voir aussi le chapitre VI de cette Étude d'ensemble, et OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 2-3.

505 Convention nº 183, article 6 (8). Voir aussi partie II, chapitre VI.

506 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 20-33.

507 Voir, par exemple, *Belgique*, *Chypre*, *Hongrie*, *Lituanie*, *Nicaragua*, *Pérou* et République de Corée.

l'emploi, de la santé et du revenu des femmes pendant la grossesse et après l'accouchement, la protection de la maternité est fondamentale pour parvenir à l'inclusion sociale et à l'égalité de genre, ainsi que pour lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail et au-delà. La commission d'experts considère donc que la mise en œuvre effective de la convention nº 183 et de la recommandation nº 191 constitue un pas important vers la concrétisation de l'égalité de genre en matière d'emploi et de profession, telle qu'elle est énoncée dans la convention nº 111. Elle encourage les États Membres à aborder les mesures pour leur mise en œuvre comme faisant partie, et en coordination avec, d'autres mesures adaptées à cet objectif plus large.

1.3. Garantir la santé, la sécurité et les moyens d'existence des femmes et des enfants

235. La convention nº 183 est la première convention sur la protection de la maternité à énoncer clairement le droit des femmes enceintes ou qui allaitent à la protection de leur santé contre les dangers ou les risques associés à certaines conditions de travail, à certains environnements de travail ou à l'exposition à des substances[508]. Malgré les efforts considérables déployés pour améliorer la sécurité sanitaire globale des femmes et le taux de survie des nouveau-nés, comme il ressort du fait que l'espérance de vie des femmes a augmenté et le taux de mortalité infantile a fortement baissé dans les décennies qui ont précédé la révision des normes de protection de la maternité, les taux de mortalité maternelle et infantile demeuraient à des niveaux inacceptables[509]. Il fallait donc renforcer les normes pour garantir la protection de la santé, étendre les droits aux congés et aux prestations, et mieux protéger et encourager l'allaitement maternel.

236. La législation et la pratique ont également évolué dans de nombreux pays depuis l'adoption de la convention nº 103, avec des changements d'approche qui ont influencé le développement du droit international. Dans le domaine de la SST, la tendance la plus marquante tient à l'abandon d'interdictions d'emploi généralisées pour les femmes au profit d'une protection ciblée pour les groupes à risque particulier, notamment les femmes avant et après l'accouchement, adaptée à leurs besoins et à leur situation[510]. L'incidence du milieu de travail sur la santé génésique et les dangers pour les femmes, les hommes et les bébés liés à l'exposition à des substances, agents ou procédés dangereux étaient également mieux connus, ce qui a permis d'adopter une approche plus ciblée afin de réduire ou éliminer les risques et d'offrir des alternatives de travail plus sûres. En conséquence, un certain nombre d'instruments internationaux ont été révisés pour tenir compte de ces évolutions[511].

237. La convention nº 183 et la recommandation nº 191 visent ainsi à assurer la protection des femmes enceintes et des mères allaitantes, ainsi que de leurs bébés, contre les dangers au

508 Dans certains secteurs ou dans le cadre d'une exposition au travail à des substances dangereuses, certains aspects de la protection de la santé durant la grossesse et après l'accouchement sont également régis par les instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, notamment la convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la recommandation nº 192, 2001, la convention (nº 136) sur le benzène, 1971, et la recommandation (nº 144) sur le benzène, 1971, la recommandation (nº 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, la recommandation (nº 177) sur les produits chimiques, 1990, la recommandation (nº 128) sur le poids maximum, 1967, et la recommandation (nº 114) sur la protection contre les radiations, 1960.

509 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention nº 183, 10-11.

510 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention nº 183, 78-79.

511 Conformément à la Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1985, qui invite le Bureau à réexaminer à intervalles réguliers les instruments de protection afin de déterminer si leurs dispositions sont encore adéquates et appropriées au vu de l'expérience acquise depuis leur adoption, de l'information scientifique et technique et du progrès social (paragr. 16 *a)*). À cet égard, par exemple, en 1990, la convention (nº 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, a été complétée par un protocole et révisée moyennant la convention (nº 171) sur le travail de nuit, 1990. Voir partie II, chapitres V et VI.

travail auxquelles elles sont particulièrement exposées, dans le plein respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Dans cet objectif, ces instruments établissent le droit des femmes enceintes ou qui allaitent de **ne pas accomplir un travail qui pourrait être préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant**, sur la base d'une évaluation des risques et en tenant compte des besoins et des situations individuels, et de se voir proposer une alternative lorsqu'un risque existe[512].

238. Avec le même objectif, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 élargissent la portée d'autres protections incluses dans les instruments précédents, qui sont également fondamentales pour la santé des mères et de leurs bébés. La convention n° 183 maintient notamment le droit à des **prestations médicales de maternité** complètes couvrant un large éventail de situations et introduit davantage de souplesse dans l'exercice du droit des femmes à des **pauses d'allaitement**, afin de mieux répondre aux besoins individuels. Compte tenu des résultats positifs pour la santé associée aux périodes de repos et d'éducation des enfants que permet la **sécurité du revenu** pendant le congé de maternité et de l'importance de ces droits pour instituer et maintenir des règles pour l'allaitement, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 prolongent la durée du congé de maternité et prévoient des dispositions supplémentaires pour les congés en cas de complications, de maladie et d'examens médicaux. De même, la durée des droits aux **prestations en espèces** est prolongée, en partant du principe que le revenu du travail des femmes est essentiel pour les familles et les ménages et qu'il doit être maintenu ou soutenu pendant les périodes d'incapacité de travail dues à la maternité[513].

239. La commission d'experts estime que cet objectif est plus pertinent que jamais. Selon une étude récente, **seule une mère potentielle sur dix dans le monde est couverte par une protection juridique contre les travaux dangereux ou insalubres**[514]. La même étude montre également que, malgré les avantages décisifs des soins prénatals pour la santé, il n'existe pas de droit à un congé payé pour effectuer des examens médicaux prénatals dans 132 pays[515]. De vastes disparités et inégalités persistent dans la disponibilité, l'accessibilité et la qualité des soins maternels prénatals et postnatals, ce qui se traduit par des taux de mortalité maternelle élevés dans de nombreuses régions du monde, en particulier dans les zones rurales[516].

240. L'une des mesures importantes pour assurer la protection de la santé des femmes et des enfants consiste à fournir des soins médicaux de maternité abordables. À ce propos, la commission d'experts observe que les dispositions constitutionnelles de certains pays établissent spécifiquement le droit à des soins médicaux de maternité et pour les enfants[517]. Par exemple, l'article 38 de la Constitution du *Népal* institue le droit de chaque femme à une maternité sans risque et à la santé génésique. En vertu de l'article 49(5) de la Constitution du *Soudan*, des soins de santé gratuits sont dispensés pour la maternité, l'enfance et les femmes enceintes.

241. En outre, la commission d'experts se félicite de l'adoption dans certains pays de stratégies et de politiques nationales qui traitent en particulier des soins de santé maternelle. Par exemple, la stratégie nationale de santé (2022-2030) en *Géorgie* comprend des mesures visant à améliorer l'accès aux services de santé maternelle et néonatale, ainsi que de santé génésique, et la qualité de ces services. De même, au *Congo*, le Plan stratégique intégré de la santé de la reproduction maternelle, néonatale, infantile, des adolescents et la nutrition pour 2022-2026 vise à réduire la mortalité maternelle et néonatale en augmentant la couverture,

512 Convention n° 183, article 3, et recommandation n° 191, paragraphe 6. Voir aussi partie II, chapitre VI.

513 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 9. Voir aussi partie II, chapitre VI.

514 OIT, *Soin à autrui au travail*, 202.

515 OIT, *Soin à autrui au travail*, 199.

516 OMS et Banque Mondiale, *Rapport mondial de suivi 2017: la couverture-santé universelle*, 2018.

517 C'est le cas, par exemple, en *Afghanistan*, en *Angola*, en *Malaisie*, au Népal, au *Niger* et au *Soudan*.

l'accessibilité et la qualité des services de soins médicaux. En *El Salvador*, la politique nationale de protection, de promotion et de soutien à la lactation maternelle a notamment pour objectif de garantir les conditions d'allaitement pour les travailleuses.

242. ***La commission d'experts considère que l'approche globale de la protection de la maternité adoptée dans les normes de l'OIT est de la plus haute importance pour la santé et la sécurité des mères et de leurs enfants. Les soins et les congés de maternité, les mesures de protection de la santé et des revenus, ainsi que des aménagements du travail adaptés pour l'allaitement, tels qu'énoncés dans la convention nº 183 et la recommandation nº 191, sont essentiels pour atténuer l'incidence du travail sur la santé des mères et des nouveau-nés et pour promouvoir leur bien-être. Lorsqu'ils s'accompagnent de dispositions relatives à la protection de l'emploi et à la non-discrimination, de services de santé, de garde d'enfants et d'éducation de qualité, ainsi que de mesures visant à promouvoir un partage plus équitable des responsabilités en matière de soins entre les femmes et les hommes, ils contribuent à maintenir la participation des travailleuses au marché du travail et leur niveau de rémunération lorsqu'elles reprennent le travail, et par conséquent à autonomiser les femmes dans tous les domaines de leur vie. La commission d'experts encourage donc les États Membres à envisager de mettre en œuvre des mesures de protection de la maternité dans le cadre de politiques plus larges de santé, du travail et de protection sociale.***

1.4. Protection de la maternité: une responsabilité conjointe des pouvoirs publics et de la société

243. Le préambule de la convention nº 183 reconnaît «la responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société» en ce qui concerne la situation des travailleuses et la nécessité d'assurer la protection de la grossesse[518]. Par conséquent, la convention dispose, tout d'abord, que le gouvernement porte la responsabilité première et globale en matière d'adoption et de mise en œuvre du cadre politique et législatif nécessaire à l'application des normes qui y sont contenues. Ensuite, la convention prévoit expressément que les employeurs et les travailleurs soient impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre de certaines des mesures requises. Leur participation est notamment sollicitée pour définir la portée de la couverture personnelle des dispositions relatives à la protection de la maternité, procéder à des évaluations des risques et adapter les modalités de travail afin de garantir la santé et la sécurité de la mère et de son enfant, verser des cotisations et des impôts pour financer les prestations, déterminer la durée du congé de maternité et le montant ou le niveau des prestations en espèces, et mettre en place des dispositifs pour l'allaitement[519].

244. La logique de responsabilité collective énoncée dans les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité se retrouve également dans le principe de solidarité pour financer les soins médicaux et les prestations en espèces reconnu par la convention nº 183 et la recommandation nº 191. Par exemple, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a souligné l'importance de maintenir un équilibre des responsabilités entre les gouvernements et les employeurs, et a indiqué que les employeurs ne devraient pas avoir à supporter la charge des coûts financiers ou de conformité excessifs liés à la mise en œuvre de la convention. L'OIE a également rappelé que, lors des discussions qui ont eu lieu sur les dispositions de la convention, le groupe des employeurs avait exprimé sa préoccupation quant au fait que les petites entreprises et les pays en développement ne seraient pas en mesure de faire face aux coûts de mise en œuvre de la convention.

518 OIT, *Compte rendu des travaux*, Rapport de la Commission de la protection de la maternité Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000, *Compte rendu provisoire*, nº 20, paragr. 74-78.

519 Convention nº 183, articles 2 (2), 2 (3), 3, 4 (4), 6 (8), 11, et recommandation nº 191, paragraphe 2. Voir aussi partie I, chapitre IV.

245. Contrairement à l'approche fondée sur la responsabilité des employeurs, en vertu de laquelle ils ont l'obligation légale de prendre en charge la totalité du coût direct du remplacement du salaire pendant le congé lié à la maternité, les mécanismes de financement fondés sur la mise en commun des risques et le financement collectif, tels que ceux prévus à l'article 6, paragraphe 8, de la convention n° 183, prévoient le partage du coût des prestations entre les membres de la société et leur imputation sur le budget de l'État (dans le cas de prestations financées par l'impôt), ou entre les travailleurs et les employeurs (dans le cas de prestations d'assurance sociale contributives), les cotisations étant payées par et/ou pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, comme indiqué au paragraphe 4 de la recommandation n° 191[520]. En vertu de l'article 6, paragraphe 8, l'employeur ne peut être tenu personnellement responsable du coût direct des prestations de maternité que dans deux cas: lorsque cela est prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'État Membre avant l'adoption de la convention ou lorsque cela est convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. La mise en œuvre effective des dispositions relatives à la protection de la maternité nécessite une large acceptation et une adhésion de toutes les parties prenantes, en particulier des représentants des employeurs et des travailleurs, dont la participation au processus d'élaboration des politiques et de la législation est indispensable dès les premières étapes. De même, la commission d'experts souligne l'importance d'un soutien et d'un financement appropriés de la part de l'État pour la mise en œuvre des mesures de protection de la maternité. L'investissement public dans des soins de santé, des prestations familiales et des services de garde d'enfants de qualité est également essentiel pour atteindre les objectifs de ces instruments. À ce propos, la commission d'experts rappelle que la convention n° 156 et la recommandation n° 165 invitent les États Membres à tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales et dans le développement et la promotion des services communautaires, publics ou privés, tels que les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. En outre, l'efficacité des politiques de protection de la maternité dépend également de leur coordination avec d'autres politiques sociales et économiques qui partagent les mêmes objectifs ou des objectifs connexes.

246. La commission d'experts se félicite du fait que le cadre juridique de tous les pays ayant fourni des informations prévoit la protection de la maternité. Dans de nombreux pays, elle est instituée au niveau constitutionnel[521]. Par exemple, l'article 47 de la Constitution de la *Bulgarie* dispose que les mères font l'objet d'une protection spéciale de la part de l'État et se voient garantir un congé prénatal et postnatal, des soins obstétriques gratuits, des conditions de travail allégées et d'autres aides sociales. En vertu de l'article 332 de la Constitution de l'*Équateur*, l'État garantit les droits en matière de procréation de tous les travailleurs, notamment l'élimination des risques liés au travail qui affectent leur santé génésique, l'accès à l'emploi et

520 Au paragraphe 4, la recommandation n° 191 dispose ce qui suit: «Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.» Voir aussi OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable,* Étude d'ensemble *concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2019»), paragr. 615-630. Voir aussi partie II, chapitre VI.

521 *Albanie*, *Allemagne*, *Argentine*, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Bélarus*, *Bolivie (État plurinational de)*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Burkina Faso*, *Cabo Verde*, *Cambodge*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Croatie*, *Cuba*, *El Salvador*, *Émirats arabes unis*, *Équateur*, *Éthiopie*, *Fédération de Russie*, *Gabon*, *Géorgie*, *Ghana*, *Grèce*, *Guatemala*, *Guyana*, *Haïti*, *Honduras*, *Hongrie*, *Iran (République islamique d')*, *Iraq*, *Italie*, *Kazakhstan*, *Kirghizistan*, *Koweït*, *Libye*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Madagascar*, *Malaisie*, *Mexique*, *Mongolie*, *Monténégro*, *Mozambique*, *Namibie*, *Népal*, *Nicaragua*, *Ouzbékistan*, *Pakistan*, *Panama*, *Paraguay*, *Pérou*, *Pologne*, *Portugal*, *Qatar*, *République arabe syrienne*, *République de Corée*, *République de Moldova*, *Roumanie*, *Rwanda*, *Saint-Marin*, *Serbie*, *Seychelles*, *Slovénie*, *Somalie*, *Suriname*, *Suisse*, *Thaïlande*, *Timor-Leste*, *Türkiye*, *Ukraine*, *Uruguay*, *Venezuela (République bolivarienne du)*, *Viet Nam*, *Yémen* et *Zimbabwe*.

la sécurité de l'emploi sans limitation en raison de la grossesse ou du nombre d'enfants, de la maternité et de l'allaitement. En vertu de l'article 35(5) et (8) de la Constitution de l'*Éthiopie*, les femmes ont droit à un congé de maternité rémunéré à taux plein et à l'égalité dans l'emploi. Les articles 35 et 37(e) de la Constitution du *Pakistan* posent le principe selon lequel l'État doit protéger la mère et l'enfant et prévoir des prestations de maternité pour les femmes qui travaillent. L'article 76 de la Constitution de la *République bolivarienne du Venezuela* dispose que l'État garantit l'assistance et la protection totales de la maternité pendant la grossesse, l'accouchement et la période puerpérale. Aux *Seychelles*, l'article 30 de la Constitution reconnaît le statut unique et les fonctions maternelles naturelles des femmes dans la société et exige que des mesures appropriées soient prises pour que la mère qui travaille bénéficie d'une protection spéciale en matière de congés payés et de conditions de travail pendant la période raisonnable avant et après l'accouchement prévue par la loi.

247. Presque tous les gouvernements signalent l'existence de lois et règlements nationaux couvrant divers aspects de la protection de la maternité, notamment la protection de la santé, le congé de maternité, les prestations de maternité en espèces, les prestations de soins médicaux de maternité et la non-discrimination[522]. Dans certains pays, les lois et règlements sur la protection parentale et de la maternité traitent spécifiquement de l'organisation du travail des femmes enceintes et allaitantes, du congé de maternité et du congé parental, et de l'octroi de prestations de maternité en espèces[523]. Dans d'autres pays, les questions liées à la maternité sont régies par un chapitre particulier du Code du travail[524].

248. ***Rappelant que la protection de la maternité relève d'une responsabilité partagée entre les pouvoirs publics et la société, la commission d'experts appelle les États Membres à donner la priorité à la conception et à la mise en œuvre de mesures législatives et politiques inclusives pour la protection de la maternité. Les personnes concernées devraient avoir voix au chapitre dans le processus de décision et participer à la mise en œuvre des mesures, comme le prévoient la convention n° 183 et la recommandation n° 191. Leur participation et leur consultation, par le biais d'organisations pertinentes et représentatives, devraient faire partie intégrante de tout processus politique et législatif de protection de la maternité.***

249. ***Afin de permettre la mise en œuvre effective des mesures de protection de la maternité, la commission d'experts invite les États Membres à leur accorder un financement suffisant et à les coordonner avec d'autres politiques sociales et économiques, dans le cadre de politiques globales visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, conformément aux normes pertinentes de l'OIT[525].***

522 Voir aussi partie II, chapitres V et VI.

523 *Allemagne*, *Autriche*, *Cuba*, *Suède*, *Suriname* et *Trinité-et-Tobago*.

524 *Belgique*, *Chili*, *Colombie*, *Côte d'Ivoire* et *République dominicaine*.

525 En particulier les conventions n[os] 111, 156, 183 et les recommandations n[os] 111, 165, 191, 202 et 204.

2. Champ d'application de la protection

Convention n° 183, articles 1 et 2

250. La maternité est définie de manière large dans les instruments de l'OIT[526] et comprend la grossesse, l'accouchement, la période postnatale et l'allaitement. Découlant de la nécessité de protéger la fonction biologique de la maternité contre les risques liés au travail et d'atténuer l'incidence de la maternité sur la vie professionnelle des femmes, cette protection est avant tout accordée, en vertu de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191, aux femmes en lien avec le travail, bien que certains aspects, notamment le droit aux prestations de soins médicaux, s'étendent au-delà des questions relatives au monde du travail.

2.1. Définition de la femme et de l'enfant

251. Le champ d'application de la couverture personnelle des normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité a été progressivement élargi pour refléter l'évolution du statut et de la reconnaissance des droits des femmes dans le monde du travail au fil des ans[527]. De par sa nature même, la protection de la maternité, telle qu'elle est prévue dans les normes de l'OIT, concerne avant tout les femmes, compte tenu de leur fonction reproductive, et, par extension, les enfants qu'elles attendent et les nouveau-nés[528].

252. Dès le départ, les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité ont retenu une approche large et non discriminatoire de la définition de la *femme* et de *l'enfant*, afin de veiller à ce que toutes les femmes couvertes par ces normes bénéficient également de la protection accordée par rapport à tous leurs enfants, quelles que soient leurs caractéristiques ou situation personnelles. Cherchant à répondre aux principales préoccupations et exclusions prévalant au moment de leur adoption, et suivant le développement du principe d'égalité de traitement en droit international, la définition de la *femme* a évolué avec la révision des conventions sur la protection de la maternité. S'appliquant initialement dans la convention n° 3 à «toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge ou sa nationalité, mariée ou non»[529], le terme femme désigne dans la convention n° 103 «toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non»[530]. Le terme *enfant* dans la convention n° 3 désignait «tout enfant, légitime ou non»[531], puis s'est appliqué en termes plus modernes à «tout enfant né d'un mariage ou non» dans la convention n° 103[532].

253. La convention n° 183 adopte une approche plus inclusive et plus large, alignée sur celle des instruments relatifs à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, en particulier la convention n° 111. Le terme *femme* s'applique ainsi à «toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit», et le terme *enfant* à «tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit»[533]. Cela signifie que toutes les femmes doivent bénéficier de la même manière de

526 Voir, en particulier, la convention n° 102, partie VIII, la convention n° 111 et la recommandation n° 202.

527 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 34.

528 Il convient par ailleurs de noter que la recommandation n° 191, paragraphe 10, prévoit que certains droits puissent être accordés au père si la mère est dans l'incapacité de s'occuper de l'enfant, ainsi qu'aux parents adoptifs. Voir aussi partie II, chapitres VI et VII.

529 Convention n° 3, article 2.

530 Convention n° 103, article 2.

531 Convention n° 3, article 2.

532 Convention n° 103, article 2.

533 Convention n° 183, article 1. Il ressort des travaux préparatoires que le mot «discrimination» a la même signification que dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. OIT, *La protection de la maternité au travail. Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport IV(2A), Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000 (ci-après «rapport IV(2A) sur la convention n° 183»), 38.

la protection prévue par la convention n° 183, à l'égard de tous leurs enfants, sans exclusion ni distinction fondée sur un quelconque motif, tel que la race, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, le handicap ou le statut VIH, en tant que caractéristiques individuelles ou concomitantes. Ce principe suppose l'égalité de traitement des femmes célibataires ou divorcées, des femmes homosexuelles et issues de familles non conventionnelles.

254. La commission est heureuse de constater que la majorité des gouvernements signalent l'absence dans leur législation nationale de quelque distinction que ce soit concernant les termes «enfant» et «femme» pour ce qui est du droit aux dispositions relatives à la protection de la maternité en général. Par exemple, en *Australie* (Australie occidentale), le terme «femme» s'applique à toute personne du sexe féminin quel que soit son âge[534]. La Constitution du *Guatemala* précise qu'aucune différence ne doit être établie entre les travailleuses mariées et célibataires en ce qui concerne leurs droits du travail, notamment les droits liés à la maternité[535]. Le gouvernement du *Pakistan* indique que la législation du travail définit la femme comme une «travailleuse» et que le terme «enfant» inclut les enfants mort-nés. Au *Brésil*, tous les enfants ont les mêmes droits, qu'ils soient nés dans le mariage, hors mariage ou qu'ils aient été adoptés[536].

255. ***La commission considère que l'adoption de dispositions législatives inclusives et non-discriminatoires est essentielle pour garantir que toutes les femmes bénéficient de la protection énoncée dans la convention n° 183, et ce à l'égard de tous les enfants, et constitue un pas important vers l'égalité de genre. En même temps, la commission souligne l'importance d'éviter que l'application dans la pratique de telles dispositions ne donne lieu à une incidence ou désavantage particuliers sur certains groupes, notamment les femmes vivant avec une partenaire du même sexe et les mères adoptives.***

2.2. Couverture de toutes les femmes ayant un emploi ou un travail dépendant

256. Les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité concernent avant tout le monde du travail et cherchent à parer aux risques auxquels les travailleuses sont particulièrement exposées pendant les périodes de maternité. Par conséquent, le champ d'application personnel de ces instruments depuis 1919 est centré sur les femmes exerçant un emploi salarié et a été révisé, d'un instrument à l'autre, pour mieux tenir compte des évolutions des formes d'emploi concernant les femmes et des principales lacunes dans la couverture.

257. La convention n° 3 visait initialement à protéger toutes les femmes travaillant dans des établissements industriels et commerciaux[537]. Ce champ d'application a ensuite été étendu dans la convention n° 103 aux femmes employées à «des travaux non industriels et agricoles, y compris les femmes salariées travailleuses à domicile»[538]. Près de cinquante ans plus tard, la participation accrue des femmes au marché du travail, l'émergence de diverses formes de travail dépendant et d'activités ne relevant pas de la relation d'emploi traditionnelle et bénéficiant d'une protection légale très faible, voire inexistante, ainsi que la prédominance des femmes dans ces emplois, ont incité les mandants de l'OIT à élargir la portée de la couverture personnelle de la convention n° 183. En conséquence, l'article 2 de la convention précise que ses dispositions s'appliquent à «**toutes les femmes employées, y compris les femmes qui**

534 *Australie* (Australie-Occidentale) (article 4 de la loi sur l'égalité des chances 1984).

535 *Guatemala* (article 102 (k) de la Constitution).

536 *Brésil* (article 227 (6) de la Constitution fédérale).

537 Convention n° 3, article 1.

538 Convention n° 103, article 1.

le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant». Cette formulation a été choisie pour veiller à ce que les femmes travaillant dans des situations d'emploi déguisé mais classées dans la catégorie des indépendants, même si elles remplissent de facto tous les critères pour être considérées comme des employées dépendantes, bénéficient de la protection prévue par la convention. À ce propos, comme indiqué dans les travaux préparatoires et souligné par la CEACR à plusieurs reprises, les termes choisis se réfèrent aux travailleuses ayant un contrat de travail, explicite ou implicite, indépendamment de leur secteur d'emploi ou de leur profession[539]. La formulation du champ d'application dans l'article 2 de la convention visait également à remédier aux importantes lacunes observées en matière de protection effective, résultant du fait que de nombreuses femmes salariées travaillent dans un cadre où la législation sur l'emploi n'est pas applicable ou offre moins de protection, notamment dans les zones franches d'exportation, ou dans les cas où cette législation est fréquemment ignorée, dans des professions où les relations d'emploi ne sont pas reconnues. À l'époque de l'adoption de la conventions, ces lacunes concernaient en particulier les travailleurs à domicile, les travailleurs contractuels, les travailleurs occasionnels et temporaires et les travailleurs migrants[540].

258. La prévalence actuelle des femmes dans les formes atypiques de travail démontre l'importance de cette disposition pour l'extension de la protection de la maternité au niveau national. La commission observe, d'après les informations fournies par les gouvernements, qu'un grand nombre de travailleuses sont encore engagées dans des formes atypiques de dépendant dans de nombreux pays. Par exemple, au *Cambodge*, 37 pour cent des travailleuses occupaient un emploi temporaire en 2019, et 35,4 pour cent étaient des travailleuses occasionnelles. En *Équateur*, on comptait 117 663 travailleuses domestiques en 2021, sur un total de 997 426 femmes employées. Au *Guatemala*, 1 738 850 femmes occupaient un emploi informel en 2019, contre seulement 817 852 qui avaient un emploi formel. La commission observe en outre que les femmes sont engagées plus souvent que les hommes dans des formes atypique de travail dépendant. Par exemple, en *Belgique*, 1 060 753 femmes travaillaient à temps partiel en 2021, contre 328 402 hommes. L'Union générale des travailleurs (UGT) *(Espagne)* indique que 74,67 pour cent des travailleurs à temps partiel en 2021 étaient des femmes. Au *Chili*, 185 069 femmes étaient travailleuses domestiques en 2021, contre 6 412 hommes. En *France*, 72,9 pour cent des travailleurs à temps partiel marginal (moins de 15 heures) sont des femmes. L'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava) et la Confédération finlandaise des professionnels (STTK) *(Finlande)* renvoient à l'enquête de 2019 de Statistiques Finlande, selon laquelle 19 pour cent des femmes sont des travailleuses temporaires, contre 13 pour cent des hommes.

259. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 sont complétées par d'autres normes de l'OIT qui appellent à une couverture universelle plus large de la population, allant au-delà de l'emploi dépendant et de la profession. En particulier, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012[541], préconise, au paragraphe 5, l'accès aux soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité et la sécurité élémentaire de revenu, pour toutes les femmes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant en raison de la maternité. Dans le même esprit, la recommandation n° 204, préconise, au paragraphe 18, l'extension de la protection de la maternité à toutes les travailleuses de l'économie informelle.

539 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 44-45. Voir aussi, CEACR, convention n° 183: *Lettonie*, observation, 2021; *Maurice*, demande directe, 2021.

540 OIT, *Compte rendu des travaux*, 2000, *Compte rendu provisoire*, n° 20, paragr. 9.

541 Étude d'ensemble de 2019, en particulier le chapitre VII.

260. En ce qui concerne le champ d'application des dispositions nationales régissant la protection de la maternité, la commission d'experts note, à partir des informations fournies par les gouvernements, que la législation nationale sur la protection de la maternité couvre dans de nombreux pays toutes les femmes exerçant un emploi dépendant. En *Israël*, les mesures de protection de la maternité s'appliquent à toutes les catégories de femmes, y compris celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant, comme les femmes sans contrat de travail écrit, celles qui ont un emploi déguisé et celles qui exercent un travail occasionnel et temporaire. Le gouvernement du *Bénin* précise que toutes les travailleuses et les épouses des travailleurs sont couvertes par les mesures de protection de la maternité sans aucune exclusion. Le gouvernement du *Japon* indique que les soins de santé maternelle sont fournis quel que soit le statut d'emploi des travailleuses, y compris à celles qui ont un emploi à temps partiel ou à la journée, à celles qui disposent d'un contrat à durée déterminée et aux travailleuses détachées. En *Lettonie*, les salariés du secteur public bénéficient de la même protection de la maternité que les salariés du secteur privé[542].

261. Dans certains pays, la législation du travail réglemente spécifiquement les conditions de travail de certaines catégories de travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection de la maternité. Par exemple, en *El Salvador*, la règlementation de 2010 sur la création et l'application du régime spécial de santé et de maternité pour les travailleurs du secteur domestique prévoit la possibilité de bénéficier de prestations de maternité en espèces sous condition de cotisations volontaires pour les travailleuses domestiques. Le gouvernement de *Maurice* précise que la règlementation de 2019 sur les droits des travailleurs (travail atypique) prévoit un congé et des prestations de maternité pour les femmes exerçant des formes atypiques de travail dépendant, notamment les travailleuses à domicile et les travailleuses des plateformes. Les salariés du secteur public à *Maurice* sont également couverts par un régime juridique spécial qui prévoit une protection de la maternité[543]. Le gouvernement du *Pakistan* indique que la législation fédérale couvre les travailleurs dans tous les types d'organisations, y compris ceux de l'économie informelle. Afin d'assurer la couverture progressive des travailleurs dans les provinces du Punjab et du Sindh, un droit au congé et aux prestations de maternité a été établi par le biais de lois sectorielles pour les travailleuses domestiques, les travailleuses à domicile et les travailleuses agricoles.

262. La commission observe toutefois que certaines catégories de travailleurs ou certains secteurs sont exclus, partiellement ou totalement, du champ d'application de la législation du travail et/ou de la sécurité sociale, et ces travailleuses ne sont donc pas protégées en cas de maternité. Ces exclusions s'appliquent principalement aux travailleuses exerçant des formes d'emploi atypiques telles que le travail domestique, le travail occasionnel et temporaire, le travail à domicile, le travail agricole, certaines catégories de travail à temps partiel, en particulier le travail à temps partiel marginal, ainsi que le travail dans les plateformes numériques, le travail sur appel et le travail sous contrat à zéro heure[544]. Par exemple, au *Costa Rica*, les employées occasionnelles, y compris celles qui ont des horaires de travail irréguliers, qui travaillent par intermittence ou qui sont employées que pour des travaux de courte durée, n'ont pas droit au congé de maternité[545]. De même, aux *Seychelles*, les travailleuses occasionnelles n'ont pas droit à un congé de maternité payé[546]. En *Afrique du Sud*, les membres de l'Agence de sécurité de l'État, les entrepreneures indépendantes, les bénévoles non rémunérées travaillant pour des organisations caritatives et les employées qui travaillent moins de 24 heures par mois pour un employeur sont exclues des dispositions législatives régissant la protection de

542 CEACR, convention n° 183, *Lettonie*, observation, 2021.

543 CEACR, convention n° 183, *Maurice*, demande directe, 2021.

544 OIT, *Soin à autrui au travail*, 87; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 49.

545 *Costa Rica* (Articles 38 et 42 du Règlement sur l'assurance-maladie de la Caisse de sécurité sociale du Costa Rica *(Caja Costarricense de Seguro Social)*).

546 *Seychelles* (Section 16 (1) du Règlement sur l'emploi (conditions d'emploi) de 1991).

la maternité. Au *Canada*, les travailleuses occasionnelles et les travailleuses dont le nombre d'heures de travail assurables est inférieur à un certain seuil sont également exclues. Dans l'*État plurinational de Bolivie*, en *Égypte* et en *Thaïlande*, les travailleuses agricoles ne sont pas inclues dans le champ d'application des prestations de maternité[547]. En *Tunisie*, les travailleuses agricoles saisonnières n'ont pas le droit d'accéder aux prestations de maternité par le biais des régimes de sécurité sociale[548]. En *Argentine*, en *Belgique* et au *Panama*, la couverture des travailleuses domestiques dépend du nombre d'heures qu'elles travaillent[549]. Les femmes qui exercent des formes atypiques de travail dépendant peuvent également être classées à tort dans la catégorie des indépendants ou des entrepreneurs et, par conséquent, ne pas être suffisamment protégées par la législation nationale du travail et/ou de la sécurité sociale[550].

263. ***La commission souligne que si la diversification des modalités de travail peut apporter une certaine flexibilité et permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, elle pose également des problèmes à de nombreuses travailleuses en ce qui concerne la couverture effective et l'accès à la protection de la maternité, ce qui met en péril l'objectif de l'égalité. À ce propos, tout en reconnaissant l'existence de diverses formes de modalités de travail, la commission d'experts rappelle qu'une évolution de la relation d'emploi ne devrait pas se traduire par une réduction du champ d'application de la législation du travail ou de la protection du travail, notamment de la protection de la maternité[551]. La commission encourage donc vivement les gouvernements à prendre les mesures nécessaires, notamment en ajustant les cadres juridiques nationaux, pour que toutes les travailleuses, et en particulier celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant, soient effectivement et suffisamment couvertes par les dispositions relatives à la protection de la maternité.***

264. L'octroi d'une protection de la maternité aux travailleuses indépendantes s'avère encore difficile dans de nombreux pays. Selon une étude récente de l'OIT, seulement 13,8 pour cent d'entre elles vivent dans des pays où la loi prévoit une protection obligatoire de la maternité[552]. Les difficultés liées à la couverture des travailleuses indépendantes par les régimes de protection de la maternité tiennent à leur capacité contributive, ainsi qu'à la charge administrative que représentent la déclaration des revenus, le recouvrement des cotisations et la demande de prestations[553]. Certains pays ont toutefois pris des mesures pour étendre la protection de la maternité aux indépendantes. Par exemple, dans de nombreux pays européens, les travailleuses indépendantes ont accès à la protection de la santé en cas de maternité au même titre que les salariées. Elles sont également couvertes par les régimes généraux de sécurité sociale, fondés sur l'assurance contributive, obligatoire ou volontaire, et sur l'enregistrement en tant qu'indépendantes[554]. De même, au *Brésil*, les travailleuses indépendantes ont le droit de recevoir des prestations de maternité en espèces par le biais du régime général de sécurité sociale, calculées selon le montant moyen de leur dernière année de cotisations[555]. Des régimes de sécurité sociale qui couvrent spécifiquement les travailleurs indépendants ont été mis en place dans certains pays. Par exemple, en *Algérie*, la Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés offre des prestations de maternité en espèces et médicales à différentes

547 *État plurinational de Bolivie* (Article 1, loi n° 19.161/2013); *Égypte* (Articles 1, 4 et 9 de la loi sur le travail); *Thaïlande* (Article 22 de la loi sur la protection du travail).

548 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle: leçons tirées de l'expérience internationale*, 2022, 85.

549 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 80.

550 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 89.

551 Étude d'ensemble de 2020, paragr. 343.

552 OIT, *Soin à autrui au travail*, 91.

553 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 89.

554 Par exemple, *Autriche*, *France*, *Pologne*, *Portugal* et *Suède*.

555 *Brésil* (loi n° 9.876/1999 portant modification des lois n^{os} 8.212 et 8.213 de 1991). Des dispositions semblables existent en *Argentine*, au *Chili*, au *Pérou* et en *Uruguay*.

catégories de travailleurs indépendants, notamment les chefs d'entreprise, les artisans, les agriculteurs et les membres des professions libérales[556]. L'Association serbe des employeurs (SAE) *(Serbie)* indique que le Conseil social et économique a adopté en 2022 des conclusions préconisant l'octroi de prestations en espèces aux travailleuses indépendantes pendant leur congé de maternité.

265. ***La commission accueille favorablement le fait que le champ d'application de la législation est défini de manière large dans de nombreux pays, de sorte que toutes les travailleuses dépendantes sans exception, y compris celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant, peuvent bénéficier de la protection de la maternité. Dans certains pays, ce champ d'application est garanti par des dispositions générales qui s'appliquent de la même manière à toutes les femmes, tandis que d'autres pays prévoient divers régimes et mesures couvrant différentes catégories de travailleurs.***

266. ***Cependant, la commission observe que les dispositions légales définissant le champ d'application de la protection de la maternité varient largement d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays, les dispositions légales concernant la protection de la maternité sont contenues dans diverses lois relatives à des aspects particuliers de la protection de la maternité (tels que la SST, les soins de santé, le congé de maternité, les prestations en espèces, la protection de l'emploi et la non-discrimination), dont la portée de la couverture personnelle peut différer. Il peut en résulter une application inégale de la protection de la maternité et des lacunes dans la protection, qui font que seules certaines femmes ont droit à certains types de protection. Afin de combler ces lacunes et d'assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la protection de la maternité, la commission encourage les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir la cohérence et la clarté de la définition du champ d'application de la couverture dans les différents régimes de protection de la maternité et les dispositions légales, et à définir ce champ d'application de manière large et inclusive afin de couvrir toutes les femmes employées, y compris celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant, conformément à la convention nº 183.***

267. ***En outre, la commission observe que des problèmes importants persistent dans plusieurs pays en ce qui concerne la couverture des femmes dans des formes atypiques de travail dépendant, notamment pour les femmes employées dans l'agriculture, les travailleuses à domicile, les travailleuses domestiques et les femmes travaillant de manière occasionnelle, temporaire ou à temps partiel. Notant que ces femmes sont souvent parmi les plus vulnérables et celles qui ont le plus besoin de protection, la commission d'experts encourage vivement les États Membres qui ne l'ont pas encore fait à envisager de prendre dès que possible des mesures pour garantir la couverture et l'accès effectif à la protection énoncés dans la convention nº 183 et la recommandation nº 191.***

268. ***Quelle que soit l'approche adoptée, la commission d'experts souligne l'importance de dispositions inclusives qui répondent aux besoins et à la situation d'une main-d'œuvre diversifiée, et qui soient conçues pour atténuer et surmonter les désavantages et les inégalités, conformément aux normes de l'OIT. À cet égard, la CEACR souligne également la nécessité de veiller à ce que les travailleuses, dans tous les secteurs de l'activité économique, bénéficient d'une protection et de conditions de travail égales, conformément à la convention nº 111. La commission d'experts se félicite en outre de l'approche fondée sur les droits de la protection de la maternité mentionnée par certains gouvernements, selon laquelle les droits et les protections sont reconnus comme des droits des travailleuses.***

556 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 2021, 105.

2.3. Possibilités limitées d'exclusion de certaines catégories de travailleuses du champ d'application de la convention n° 183

269. Bien que la convention n° 183 requiert, en principe, la couverture de toutes les femmes employées, elle prévoit une certaine souplesse afin de tenir compte du large éventail de dispositions, pratiques et différences culturelles nationales[557]. L'article 2, paragraphe 2, autorise l'exclusion, totale ou partielle, de catégories limitées de travailleurs du champ d'application de la convention. Cette souplesse est toutefois limitée et l'exclusion de certaines catégories de travailleurs n'est permise qu'à deux conditions: il faut que l'application de la convention à ces catégories soulève des problèmes spéciaux d'une importance particulière et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs intéressées doivent être consultées au préalable. En principe, cela signifie qu'un gouvernement ne peut prendre une décision qu'après avoir demandé l'avis de ces organisations. Bien qu'il soit essentiel que les consultations soient menées de bonne foi, c'est le gouvernement qui prend la décision finale. Il convient de préciser que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui doivent être consultées sont celles qui représentent les catégories de travailleurs ou d'entreprises dont l'exclusion est envisagée[558].

270. L'article 2, paragraphe 3, exige par ailleurs qu'un État Membre qui se prévaut de ces possibilités indique, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, les catégories de travailleurs exclues et précise les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

271. Seuls deux États Membres ayant ratifié la convention ont fait usage de cette possibilité: la *Suisse* a exclu certaines catégories de travailleurs (comme les travailleurs à domicile) et certains types d'entreprises, notamment dans l'agriculture et les transports publics[559], et la *Tchéquie* a exclu du champ d'application de la convention les femmes effectuant un travail en dehors d'une relation salariée[560].

272. ***Tout en reconnaissant que la convention nº 183 prévoit la possibilité limitée pour les États Membres d'exclure temporairement certaines catégories de travailleuses de la protection qu'elle confère, la commission rappelle que son objectif est de faire en sorte que la protection de la maternité s'applique au plus grand nombre possible de femmes employées, et que toute exclusion doit être décidée dans cet esprit[561]. Il convient donc de veiller à ce que les secteurs d'activité ou les modalités de travail qui concernent majoritairement des femmes soient dûment couverts par les dispositions relatives à la protection de la maternité.***

273. ***Eu égard à ce qui précède, la commission invite les États Membres concernés à prendre dans les meilleurs délais des mesures pour étendre progressivement la protection de la maternité aux travailleuses exclues de la couverture, conformément aux normes de l'OIT, en donnant la priorité aux secteurs d'activité ou aux modalités de travail où les femmes sont plus présentes. La commission souligne en outre l'importance de consultations efficaces et constructives avec les représentants des travailleuses concernées lors de la détermination de toute exclusion, et lors de sa levée, afin de s'assurer que les mesures adoptées garantissent une protection effective, en tenant dûment compte de la situation et des particularités des femmes concernées.***

---

557 OIT, *La protection de la maternité au travail, Révision de la convention (n° 103) (révisée), et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999 (ci-après le «rapport V(2) sur la convention n° 183»), 258-259.

558 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 45.

559 En particulier, les catégories de travailleurs et d'entreprises mentionnées à l'article 3 de la loi sur le travail.

560 Dans sa déclaration à cet effet, le gouvernement précise que les accords sur le travail effectué en dehors de l'emploi sont destinés à couvrir les besoins à court terme ou ponctuels des employeurs et n'assurent pas le fonctionnement normal de l'entreprise.

561 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 45.

2.4. Difficultés actuelles pour assurer une couverture effective

274. Comme nous l'avons observé dans la section ci-dessus, malgré l'importance de la protection de la maternité pour la santé et le bien-être des femmes et de leurs bébés, de nombreuses femmes sont largement ou complètement exclues, en droit ou en pratique, de la couverture par les dispositions respectives, en particulier celles qui sont employées dans des formes d'emploi atypiques et précaires et dans l'économie informelle, ainsi que les travailleuses indépendantes et à leur compte[562]. Dans certains pays, ces femmes représentent la majorité des travailleuses, car les femmes sont surreprésentées dans ces types de professions ou de modalités de travail[563]. Les difficultés rencontrées pour étendre la protection de la maternité à ces catégories de travailleuses résultent de multiples facteurs dans de nombreux pays, notamment des revenus irréguliers et faibles, l'insécurité de l'emploi, des niveaux élevés d'informalité et une faible organisation[564].

275. En outre, selon une étude récente de l'OIT, seulement 44,9 pour cent des travailleuses indépendantes qui accouchent dans les pays où le droit prévoit un congé de maternité obligatoire reçoivent effectivement des prestations de maternité en espèces[565]. En l'absence de prestations de remplacement du revenu et de droits à congé, les femmes sont souvent contraintes de continuer à travailler jusqu'à un stade très avancé de la grossesse et après l'accouchement, mettant en danger leur santé et celle de leurs enfants[566]. Le risque pour la santé est aggravé par le fait que les femmes de l'économie informelle sont plus exposées aux travaux dangereux ou à risque, en raison de «la discrimination, de conditions de travail dangereuses, de la précarité, de revenus faibles et irréguliers, de l'exercice limité du droit à la liberté syndicale, de l'absence de représentation dans le processus de négociation collective et de l'accès limité à l'assurance sociale»[567].

276. Même lorsqu'elles sont protégées par la législation, les travailleuses se heurtent encore à des obstacles importants, qui empêchent nombre d'entre elles de jouir effectivement de leurs droits. Bien que le champ d'application de la protection de la maternité soit défini en termes généraux dans la législation de la plupart des pays, de nombreuses femmes qui auraient droit à des soins médicaux, à des congés payés ou à des prestations en espèces n'ont pas accès aux prestations ou aux droits en raison de conditions d'éligibilité ou d'exigences fondées, par exemple, sur l'âge, le salaire, les périodes minimales de cotisation ou d'emploi ou le nombre minimal d'heures travaillées, le statut migratoire ou le nombre d'enfants. Ces conditions limitent l'application des dispositions relatives à la protection de la maternité et restreignent l'accès effectif à cette protection[568].

277. Garantir une couverture effective et l'accès à la protection et aux prestations est encore plus difficile en cas, notamment, de violation des dispositions existantes, de mécanismes d'application défaillants, d'obstacles procéduraux, de pratiques discriminatoires et d'une insuffisance de la capacité contributive, qui touchent de manière disproportionnée les femmes exerçant des formes d'emploi atypiques, et en particulier celles de l'économie informelle. Il existe également d'importants écarts entre la couverture légale et l'accès réel aux soins maternels qui résultent, entre autres raisons, d'exclusions de facto dues à un manque

562 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 114.
563 OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 37.
564 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 36.
565 OIT, *Soin à autrui au travail*, 91.
566 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 109.
567 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 107.
568 Voir section 2.3.

d'infrastructures et de ressources humaines, ainsi qu'à des lacunes dans les dispositifs de prestation dans les zones rurales[569].

278. La commission d'experts a accordé une attention particulière à ces questions lors de l'examen des rapports des gouvernements sur l'application de la convention n° 183. Dans ses commentaires à propos du *Mali*, la CEACR a noté que les formes atypiques de travail dépendant dans le pays – qui ne sont pas couvertes par la législation du travail ou le système de protection sociale – concernent généralement le travail informel, comme dans l'artisanat (teinture, couture, fabrication de savon) et dans les entreprises familiales (commerce, agriculture et maraîchage). Le gouvernement a également indiqué que, dans la pratique, l'inspection du travail intervient très peu dans l'économie informelle et pas dans les entreprises familiales, compte tenu de l'insuffisance de moyens matériels et humains[570]. Dans ses commentaires concernant la *République dominicaine*, la CEACR a noté que, selon les observations de la Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC), de la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) et de la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS), «les travailleuses ayant un emploi atypique ne sont toujours pas prises en considération» en ce qui concerne leur couverture par les dispositions relatives à la protection de la maternité[571]. En outre, compte tenu de la vulnérabilité de certaines catégories de travailleuses, la commission d'experts a demandé aux gouvernements d'indiquer les mesures spécifiques prises pour assurer la protection de la maternité de ces travailleuses, notamment les femmes issues de la population rom, d'autres minorités et celles d'origine étrangère, ainsi que les femmes exerçant des formes atypiques de travail dépendant, telles que l'emploi occasionnel ou temporaire, l'emploi déguisé, le travail à domicile et dans l'économie informelle[572].

279. ***Compte tenu des importantes lacunes en matière de protection qui persistent dans de nombreux pays à travers le monde, et des conséquences négatives de l'absence de protection suffisante pour les femmes, les enfants et les sociétés, la commission encourage vivement les États Membres à prendre des mesures pour accorder le plus rapidement possible des droits à la protection de la maternité à toutes les travailleuses, notamment celles qui exercent des formes atypiques de travail dépendant et celles de l'économie informelle, ainsi que les indépendantes, conformément aux normes de l'OIT et aux instruments relatifs aux droits de l'homme.***

280. ***La commission rappelle que l'octroi effectif d'une protection de la maternité, tel que préconisé par la convention nº 183 et la recommandation nº 191, exige que la protection soit fondée sur des garanties et des droits juridiques, accompagnés de moyens appropriés pour leur mise en œuvre et d'un cadre juridique qui favorise l'égalité de traitement et la non-discrimination. La commission invite les États Membres à redoubler d'efforts pour combler les lacunes en matière de protection dans tous ces domaines et à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'application effective des droits et prérogatives liés à la protection de la maternité, notamment par une couverture universelle et des critères d'éligibilité inclusifs. À ce propos, la commission invite les États Membres à accorder une attention particulière à l'effet discriminatoire que certains critères d'éligibilité peuvent avoir sur la couverture, entraînant l'exclusion de facto de certains secteurs d'activité économique ou de professions comptant une majorité de femmes.***

569 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, paragr. 310.

570 CEACR, convention n° 183, *Mali*, observation, 2021.

571 CEACR, convention n° 183, *République dominicaine*, demande directe, 2020.

572 CEACR, convention n° 183: Bénin, demande directe, 2014; *Hongrie*, demande directe, 2009; *Lituanie*, demande directe, 2009 et 2014; *Serbie*, observation, 2013.

2.5. Protection étendue aux pères et aux parents adoptifs

281. L'objectif premier de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191 est clairement de protéger les femmes employées qui sont enceintes et donnent naissance à un enfant. En conséquence, les deux instruments mettent l'accent sur la protection des femmes pendant la grossesse et le temps de récupération après l'accouchement, c'est-à-dire sur la procréation plutôt que sur l'éducation des enfants[573]. Toutefois, le paragraphe 10 de la recommandation n° 191 envisage la possibilité que les prestations et les mesures de protection énoncées dans la convention soient accordés, dans certaines circonstances, aux pères et aux parents adoptifs. Le paragraphe 10 (1) et (2) stipule que les pères employés devraient avoir droit au reste du congé postnatal de la mère en cas de décès de celle-ci ou si elle ne peut pas s'occuper de son enfant en raison, notamment, d'une maladie ou d'une hospitalisation[574].

282. Par ailleurs, la législation nationale devrait prévoir le droit de l'un ou l'autre des parents, ou des deux, à un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité, dont les modalités sont précisées plus en détail dans la recommandation n° 165, dans le cadre d'une approche intégrée visant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales de manière équilibrée entre les hommes et les femmes[575]. Ces dispositions marquent une différence d'approche importante dans les normes de l'OIT relatives à la maternité, en ce qu'elles reconnaissent que les pères devraient participer aux soins des nouveau-nés et, plus généralement, aux responsabilités familiales, créant ainsi un environnement favorable pour parvenir à l'égalité de traitement et de chances entre hommes et femmes[576].

283. Au paragraphe 10 5), la recommandation n° 191 préconise en outre l'extension de la protection définie par la convention aux parents adoptifs, qui devraient en particulier avoir droit à des congés, des prestations et une protection de l'emploi[577]. Ces mesures sont essentielles pour permettre aux parents adoptifs de s'adapter à l'arrivée de l'enfant, de s'occuper de lui et de développer un lien affectif avec lui, ce qui est d'une importance primordiale pour son bien-être.

284. La commission d'experts note que de nombreux gouvernements ont signalé l'existence de dispositions législatives au niveau national prévoyant le transfert des prestations et droits liés à la maternité aux **pères**, notamment en cas d'incapacité de la mère à assumer son rôle maternel. Par exemple, en *Lettonie*, lorsque la mère est incapable de s'occuper de son enfant jusqu'à quarante-deux jours après l'accouchement pour cause de maladie, d'accident ou d'autres raisons liées à la santé, le père ou la personne qui s'occupe effectivement de l'enfant se voit accorder l'allocation de maternité pour la période où la mère n'est pas en mesure de s'occuper de son enfant. De même, au *Monténégro*, le père a droit à un congé à partir du jour de la naissance si la mère de l'enfant meurt pendant l'accouchement, est gravement malade ou abandonne l'enfant. En *Bulgarie*, dès que l'enfant atteint 6 mois, la partie restante du congé de maternité de quatre-cent-dix jours civils peut être transférée au père.

573 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 10.

574 Voir aussi partie II, chapitre VI.

575 Recommandation n° 191, paragraphe 10 (3) et (4), et recommandation n° 165, paragraphe 22, selon lesquelles la durée de la période de congé, le paiement des prestations et d'autres modalités telles que les conditions afférentes à ce congé et la répartition de celui-ci entre les parents devraient être déterminés au niveau national. Voir aussi partie II, chapitre VII.

576 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 99-108; OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 61. Voir aussi Étude d'ensemble de 1993.

577 Voir aussi partie II, chapitre VII.

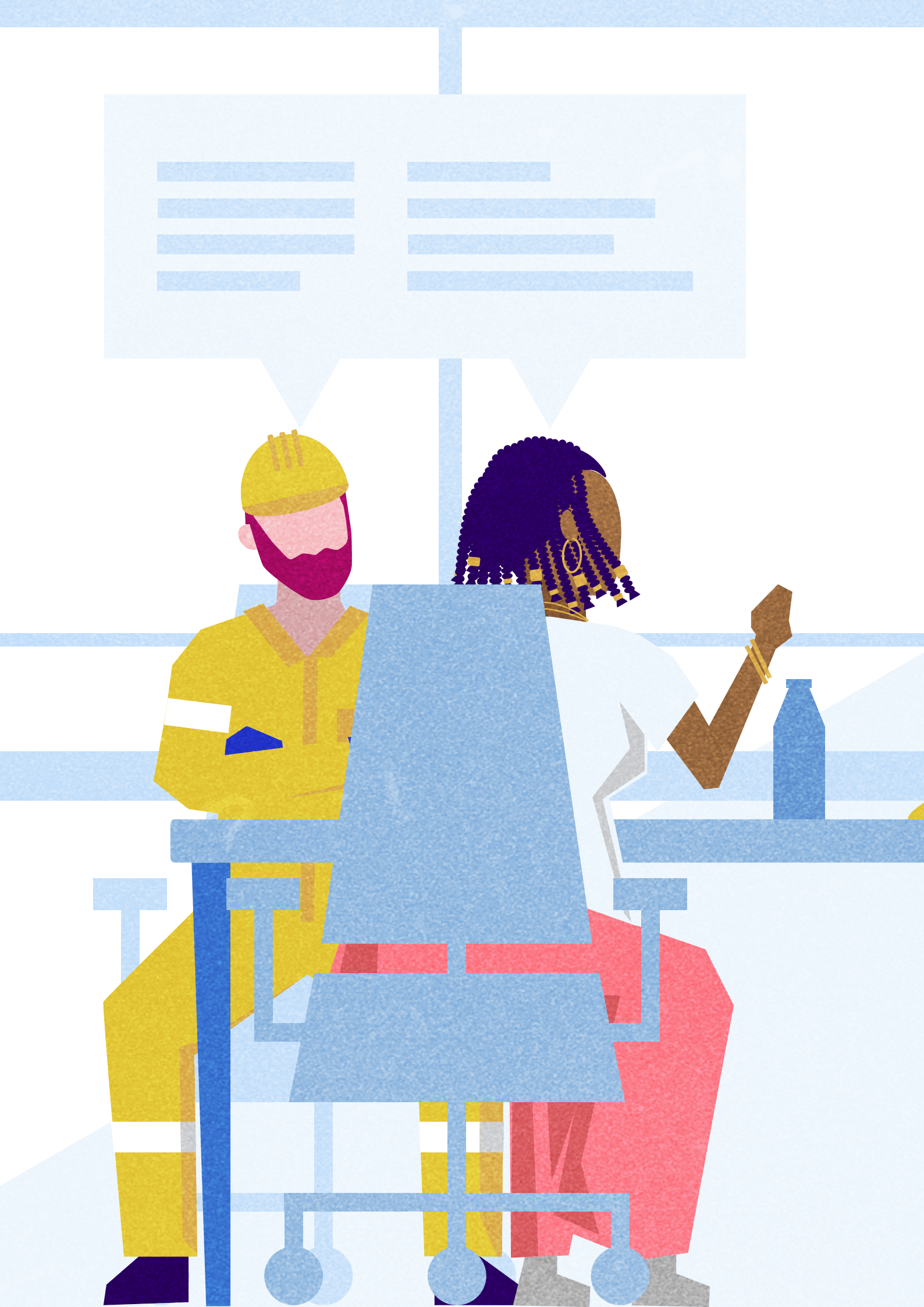
285. Dans certains pays, ces droits sont étendus à la **personne qui assume la charge principale** de l'enfant. Par exemple, en *Suède*, lorsque la mère est monoparentale et n'est pas en mesure d'exercer son rôle maternel, un parent ou un ami assuré de la mère peut se voir accorder des prestations de maternité à sa place. À *Cuba*, les prestations parentales peuvent être versées non seulement à la mère ou au père de l'enfant, mais aussi aux grands-parents qui s'en occupent.

286. Dans certains pays, les **parents adoptifs** ont également droit à un congé et à des prestations. Selon les données de l'OIT, seuls 52 des 182 pays disposant d'un congé de maternité légal pour lesquels des données sont disponibles appliquent aux parents adoptifs les mêmes dispositions en matière de congé de maternité qu'aux parents biologiques[578]. Par exemple, en *Italie*, en cas d'adoption ou de tutelle, un congé de maternité de cinq mois est accordé aux parents adoptifs à compter de la date de l'adoption. En *Lituanie*, les parents adoptifs ont droit à un congé à partir du jour de l'adoption jusqu'à ce que le bébé atteigne 70 jours. En *Macédoine du Nord*, une salariée qui adopte un enfant a droit à un congé de maternité payé jusqu'à ce que l'enfant atteigne 9 mois et, si elle adopte plus d'un enfant, à un congé de maternité de quinze mois. En *Suède*, le terme «parent» couvre non seulement les parents biologiques, mais aussi les parents adoptifs, ainsi que les tuteurs légaux désignés qui s'occupent d'un enfant.

287. ***La commission d'experts souligne qu'il importe d'accorder aux pères, aux parents adoptifs et aux personnes assumant la charge principale de l'enfant une partie de la protection et des droits énoncés dans les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité, selon qu'il convient, dans l'intérêt supérieur des enfants et des familles. La commission d'experts souligne également l'effet positif du congé parental sur l'égalité de traitement et de chances pour les travailleurs et les travailleuses et sur le développement de l'enfant[579].***

578 OIT, *Soin à autrui au travail*, 93.

579 Voir aussi partie II, chapitre VII.



4 Formulation des politiques nationales sur l'égalité de genre et mesure des progrès accomplis pour atteindre les objectifs stratégiques

1. L'importance d'un environnement favorable à l'égalité de genre

Convention n° 111, articles 3 *a)* et 3 *b)*
Recommandation n° 111, paragraphes 2 *a)* et 4 *a)*
Convention n° 156, article 6
Recommandation n° 165, paragraphes 10 et 11 *b)*

288. Les conventions n° 111 et n° 156, et leurs recommandations complémentaires, envisagent la nécessité d'accompagner leur mise en œuvre de mesures suscitant l'intérêt, la compréhension et l'acceptation du principe d'égalité et de non-discrimination par l'opinion publique. La sensibilisation fait donc partie de la panoplie de mesures visant à mettre en œuvre ces instruments[580].

289. Les mesures éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles pour promouvoir une véritable égalité et faire en sorte que les situations d'inégalité et de discrimination soient identifiées et traitées. La commission d'experts rappelle qu'une faible sensibilisation peut entraîner une méconnaissance de l'existence et des conséquences de la discrimination, ainsi qu'un moindre signalement des cas, notamment lorsque la discrimination prend des formes graves, comme le harcèlement sexuel[581]. La sensibilisation permet non seulement de mieux connaître et comprendre les conventions et le cadre législatif et politique national, mais aussi de prévenir et d'identifier les cas ou les situations de discrimination et d'y répondre, notamment en s'attaquant aux préjugés et aux stéréotypes qui imprègnent le monde du travail, en encourageant un changement d'attitude et en veillant à ce que les acteurs concernés adhèrent aux principes d'égalité[582]. Il s'agit d'un élément essentiel des approches porteuses de changement qui visent non seulement à remédier aux situations d'inégalité, mais aussi à modifier les dynamiques sexospécifiques, sociales et culturelles sur lesquelles repose la discrimination. La commission note également que les résultats obtenus depuis longtemps dans la lutte contre la ségrégation professionnelle ne peuvent être atteints qu'en s'attaquant aux stéréotypes et aux préjugés sexistes qui sous-tendent ce phénomène. La commission se félicite donc de la prolifération des initiatives de sensibilisation et d'information visant à déconstruire les opinions attribuant des compétences, des rôles et des professions spécifiques aux filles, aux garçons, aux hommes ou aux femmes[583], qui sont essentielles pour promouvoir la présence de plus de femmes dans les secteurs et les emplois à prédominance masculine, ainsi que de plus d'hommes dans les secteurs et les emplois à prédominance féminine.

290. De même, il est particulièrement important de sensibiliser les travailleurs et les employeurs au sujet de leurs droits et obligations en matière de protection de la maternité. Comme il a été noté lors des travaux préparatoires de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191, le manque de sensibilisation et d'information sur les droits et prestations d'ordre légal entrave la réalisation effective des droits liés à la maternité, même lorsqu'ils sont reconnus par la loi. La diffusion d'informations sur la protection de la santé et de l'emploi, ainsi que sur le congé et les prestations de maternité pour les femmes enceintes et allaitantes, peut contribuer de manière significative à prévenir les risques en matière de SST, à lutter contre la discrimination et à assurer le bien-être et la sécurité de revenu des mères et de leurs enfants. Elle est d'autant plus importante pour les travailleuses des zones rurales et reculées et les

580 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 848; Étude d'ensemble de 1993, paragr. 269.

581 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 790.

582 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 865; Étude spéciale de 1996, paragr. 60 et 287; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 231.

583 Par exemple, en engageant des hommes dans des structures d'accueil de la petite enfance. Voir OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 348-349.

femmes exerçant des formes atypiques de travail dépendant, notamment dans l'économie informelle, qui appartiennent souvent à des catégories de travailleurs vulnérables et peuvent ne pas avoir de véritable accès aux informations pertinentes.

291. La commission d'experts se félicite de la richesse des informations fournies par les gouvernements et les partenaires sociaux à ce sujet, qui révèlent un engagement fort en faveur d'une véritable égalité de genre dans l'emploi et la profession. Les plans d'action et les politiques nationales en matière d'égalité de genre au travail comprennent généralement des mesures de sensibilisation[584], et les organismes spécialisés dans l'égalité ont souvent pour mandat de mener des actions de sensibilisation[585]. La plupart des gouvernements indiquent qu'ils mettent en œuvre des activités d'éducation du public sur l'égalité de genre, notamment des événements, des débats et des ateliers communautaires[586]. Des campagnes s'adressant au grand public sont également menées pour sensibiliser et faire évoluer les mentalités, notamment sur des questions telles que la répartition inégale du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes, le congé parental, la ségrégation professionnelle, la violence domestique et la place des femmes dans les postes de direction[587]. De nombreux gouvernements évoquent aussi la préparation et la publication de ressources et de supports destinés au grand public, dont des bases de données, des guides, des modèles et des études de cas[588].

292. La commission d'experts rappelle que les actions de sensibilisation à l'intention des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations sont particulièrement efficaces pour mieux faire comprendre les principes inscrits dans les conventions[589]. À ce propos, les gouvernements mentionnent l'élaboration de lignes directrices, d'outils et de guides de bonnes pratiques, ainsi que l'organisation de formations et d'ateliers pour les organisations de travailleurs et d'employeurs[590]. Des mesures sont également prises dans certains pays pour intégrer les questions d'égalité dans la communication[591].

293. Des informations ont été fournies sur les actions menées par les travailleurs et les employeurs pour sensibiliser aux questions d'égalité de genre[592]. Par exemple, la Chambre de commerce et d'industrie indonésienne (APINDO) a compilé un document indépendant pour les évaluations de l'égalité de genre dans les entreprises, et a élaboré une petite étude sur la mise en œuvre de l'égalité de genre sur le lieu de travail, dont une analyse coûts/avantages. La Confédération du travail de Russie (KTR) *(Fédération de Russie)* a créé une commission sur l'égalité des sexes afin de promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans leur travail. Elle a notamment mené des activités de promotion sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et publié le manuel «Comment surmonter l'écart salarial entre les hommes et les femmes». En *Suède*, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont collaboré à une initiative éducative commune visant à renforcer les mesures contre le harcèlement sexuel.

584 Par exemple, *Djibouti*, *Lituanie*, *Mali*, *Mexique*, *Qatar*, *Turkménistan*, *Viet Nam*.

585 Par exemple, *Australie*, *États-Unis d'Amérique*, *Guyana*, *Lituanie*, *Panama*, *Suède*. Voir, aussi, Étude d'ensemble de 2012, paragr. 865.

586 Par exemple, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, *Burkina Faso*, *Chypre*, *Croatie*, *Luxembourg*, *Maurice*, *Qatar*, *Serbie*, *Suède*, *Tchéquie*, *Trinité-et-Tobago*, *Turkménistan*.

587 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Azerbaïdjan*, *Belgique* (Bruxelles-Capitale), *Cabo Verde*, *Cambodge*, *Danemark*, *Géorgie*, *Guyana*, *Honduras*, *Saint-Kitts-et-Nevis*, *Tchéquie*, *Viet Nam*.

588 Par exemple, *Australie*, *Belgique* (Flandre), *Estonie*, *Mexique*, *Panama*, *Turkménistan*, *Uruguay*.

589 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 867.

590 Par exemple, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Luxembourg*, *Nouvelle-Zélande*, *Panama*, *République dominicaine*, *Uruguay*, *Viet Nam*.

591 Par exemple, *Australie*, *Équateur*, *Lituanie*, *Niger*, *Paraguay*, *Pérou*, *Portugal*, *République de Moldova*, *République dominicaine*, *Turkménistan*.

592 Par exemple, *Algérie*, *Autriche*, *Ghana*, *Indonésie*, *Lettonie* (y compris la Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL)), *Portugal*, *Serbie*, *Sénégal* (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)), *Suède* (y compris la Confédération suédoise des syndicats (LO), la Confédération suédoise des professionnels (TCO); et la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)), *Turkménistan*.

En *Lettonie*, les partenaires sociaux ont collaboré au projet «Balance for all - B4A» pour lutter contre les stéréotypes sexistes et encourager les pères à prendre un congé paternel et un congé parental par le biais de recherches, de formations sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'activités de communication. La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) *(Sénégal)* indique qu'elle promeut l'égalité de genre en son sein et dans ses organisations affiliées. En *République dominicaine*, la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) a élaboré une politique de soins axée sur la coresponsabilité familiale. La Confédération des employeurs du Portugal (CIP) *(Portugal)* a publié l'étude «Challenges in reconciling work and family», qui conclut qu'il est nécessaire de cesser de considérer l'investissement dans le travail et la famille comme deux alternatives opposées, mais plutôt comme des situations interconnectées.

294. Plusieurs gouvernements mentionnent des mesures visant à promouvoir l'éducation en matière de genre et la création d'une culture de l'égalité de genre dans les écoles et parmi le personnel éducatif[593]. De nombreuses informations ont été fournies sur les mesures prises dans les écoles pour lutter contre les stéréotypes de genre liés aux professions traditionnellement masculines et féminines[594]. La commission d'experts observe qu'une éducation qui transforme les stéréotypes, les comportements, les normes et les pratiques contribue à promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail[595]. À cet égard, la commission d'experts note que, selon le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), il est urgent de promouvoir une culture collaborative de l'enseignement et un style d'encadrement qui contribuent à éliminer toutes les formes de discrimination et d'exclusion, y compris celles fondées sur le genre[596].

295. ***Considérant l'importance des mesures de sensibilisation pour créer un environnement favorable à l'égalité de genre au travail et assurer l'acceptation et la mise en œuvre effectives des politiques adoptées conformément aux conventions nº 111 et nº 156, la commission d'experts encourage les États Membres à continuer d'adopter de telles mesures, et en particulier à mener des actions visant à s'attaquer durablement aux éléments sur lesquels se fonde la discrimination, tels que les stéréotypes et les normes de genre. Rappelant le rôle non négligeable que jouent les activités de sensibilisation et la diffusion d'informations pour faciliter l'accès à la protection de la maternité, la commission d'experts encourage en outre les Membres à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les femmes enceintes et allaitantes soient informées de leurs droits, tels qu'ils sont établis dans la convention nº 183.***

593 Par exemple, *Argentine* (Buenos Aires), *Australie* (Canberra), *Cabo Verde*, *Cambodge*, *Cameroun*, *Chypre*, *Estonie*, *Géorgie*, *Maldives*, *Nouvelle-Zélande*, *Slovaquie*, *Suède*.

594 Voir partie II.

595 Voir aussi UNICEF, Éducation transformatrice de genre: Réinventer l'éducation pour un monde plus juste et inclusif, 2021.

596 OIT et Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Rapport final: Quatorzième session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant*, Genève, 48 octobre 2021, CEART/14/2021/10, annexe II, paragr. 2 *e)* vi).

2. Suivi et révision des politiques nationales et des cadres juridiques

Convention nº 111, article 3 *f)*
Recommandation nº 111, paragraphe 9
Convention nº 156, article 11
Recommandation nº 165, paragraphe 11 *a)*
Convention nº 183, article 11

296. Le suivi, l'évaluation et l'ajustement continus des politiques nationales nécessaires à la mise en œuvre des conventions nº 111 et nº 156 permettent d'examiner et de modifier en connaissance de cause les mesures et les stratégies, ainsi que de contrôler leurs effets[597]. Le suivi et l'évaluation contribuent également à la mise en place de services de soins aux enfants et d'autres services collectifs qui soient adaptés aux besoins existants, ainsi qu'à la supervision et à l'amélioration de leur qualité[598]. La convention nº 111 et la recommandation nº 111 mentionnent la nécessité de fournir des informations sur les résultats obtenus par la politique nationale et de poursuivre la collaboration afin d'examiner quelles autres mesures positives pourraient être nécessaires. La recommandation nº 165 mentionne en outre la nécessité de mener ou encourager des recherches en vue d'obtenir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces.

297. À cet égard, les statistiques et la collecte d'informations sont primordiales pour le suivi et l'examen des politiques et pour déterminer la nature, l'étendue et les causes de la discrimination[599]. La commission d'experts souligne l'importance de données complètes, actualisées et accessibles pour améliorer l'efficacité et l'efficience des dispositions relatives à la protection de la maternité. Des statistiques et des indicateurs fiables et cohérents sur la protection de la maternité, notamment sur la couverture, les niveaux de prestations et le financement, sont essentiels pour identifier les lacunes et pour élaborer et adopter des politiques éclairées et des lois fondées sur des données factuelles[600]. Plus précisément, la commission d'experts a déjà noté la nécessité de recueillir des données à la fois sur la couverture légale (qui indiquent le nombre de travailleurs juridiquement couverts) et sur la couverture effective (qui indiquent ceux qui ont effectivement accès aux prestations dans la pratique)[601]. Le nombre de travailleurs qui sont effectivement couverts est généralement plus faible, en raison de la violation ou de la faible application des dispositions légales. De plus, il convient d'accorder une attention particulière à l'évaluation de la couverture des services de soins médicaux. De ce point de vue, il est important de prendre en compte des indicateurs tels que l'insuffisance de la couverture juridique, l'insuffisance du personnel/de la main-d'œuvre, l'insuffisance au niveau des financements, le niveau des coûts assumés par les usagers et la mortalité maternelle[602]. ***Rappelant l'importance capitale de la collecte et du suivi de données qualitatives et complètes, la commission d'experts encourage les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour que la prise de décision en matière d'égalité et de non-discrimination, dont l'égalité des genres, en matière de conciliation du travail et des responsabilités familiales, et sur les dispositions relatives à la protection de la maternité, soit fondée sur des statistiques et des indicateurs fiables et actualisés.***

597 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 847; Étude d'ensemble de 1993, paragr. 90.
598 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 200 et 242.
599 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 887-891.
600 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 688-689.
601 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 702.
602 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 704.

298. La commission d'experts se félicite que bon nombre de gouvernements aient fourni des statistiques générales sur la participation au marché du travail et l'emploi, dans la plupart des cas ventilées par sexe[603]. Certains gouvernements ont fourni des données supplémentaires sur le nombre d'hommes et de femmes ayant un travail à temps partiel[604], temporaire[605], occasionnel[606], en télétravail et à domicile[607], pour l'entreprise familiale[608] et en emploi indépendant[609]. Dans certains cas, des données comparables ont été fournies pour une série d'années, ce qui permet de déterminer les tendances et l'évolution dans le temps[610].

299. Dans certains cas, les données fournies sont ventilées par des facteurs en plus du genre ou le sexe, tels que l'âge, l'État civil, le lieu de résidence, l'origine migratoire, la composition du ménage, le nombre d'enfants ou l'appartenance à des peuples autochtones[611]. Elles permettent d'identifier et de prendre en compte les formes multiples et croisées de discrimination. En ce qui concerne la convention n° 111, la commission d'experts demande régulièrement des informations, ventilées par sexe, sur la situation de certains groupes sur le marché du travail[612].

300. Des statistiques ont en particulier été fournies pour un certain nombre de pays sur la formation ou sur l'emploi par sexe et secteur ou profession[613], ce qui est essentiel pour évaluer les tendances de la ségrégation professionnelle selon le genre, identifier les éventuelles lacunes en matière de protection et concevoir des mesures adaptées pour lutter efficacement contre la discrimination. La commission d'experts continue d'encourager les gouvernements à fournir des informations et des analyses, notamment des données statistiques ventilées par sexe sur la participation à l'éducation, à la formation professionnelle et aux différents secteurs et professions des secteurs public et privé, et, dans la mesure du possible, sur l'économie informelle.

301. La commission d'experts note que plusieurs gouvernements ont fourni des statistiques détaillées sur des éléments qui sont particulièrement pertinents pour la convention n° 156, notamment des données sur les heures de travail de soins non rémunérés ventilées par sexe[614], ainsi que des données sur les travailleurs bénéficiant d'un aménagement flexible du temps de travail[615], les travailleurs ayant droit ou bénéficiant d'un congé et d'indemnités de maternité, de paternité et parental[616], et des données sur d'autres types de congé, comme le nombre de travailleurs bénéficiant d'un congé pour garde d'enfants, d'un congé pour s'occuper de la scolarité des enfants, d'un congé lié à des membres dépendants de la famille et d'une réduction du temps de travail pour s'occuper d'enfants en situation de handicap[617]. La CEACR note que ces données sont rarement ventilées en fonction de la situation familiale des travailleurs,

603 Par exemple, *Brésil*, *Chypre*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Estonie*, *Finlande*, *Géorgie*, *Grèce*, *Guatemala*, *Honduras*, *Indonésie*, *Irlande*, *Israël*, *Italie*, *Japon*, *Kazakhstan* et *République démocratique populaire lao*.

604 Par exemple, *Brésil*, *Canada*, *Estonie*, *Finlande*, *Géorgie*, *Indonésie*, *Irlande*, *Italie*, *République de Corée*.

605 Par exemple, *Brésil*, *Costa Rica*, *Estonie*, *Géorgie*, *Guatemala*, *Irlande*, *Kazakhstan*.

606 Par exemple, *Brésil*, *Costa Rica*.

607 Par exemple, *Estonie*, *Géorgie*, *Guatemala*, *Irlande* et *Japon*.

608 Par exemple, *Indonésie*.

609 Par exemple, *Canada* et *Finlande*.

610 Par exemple, *Canada*, *Équateur*, *Espagne*, *Indonésie* et *Nouvelle-Zélande*.

611 Par exemple, *Allemagne*, *Canada*, *Estonie*, *États-Unis d'Amérique*, *Guatemala*, *Indonésie*, *Mexique*, *Nouvelle-Zélande*.

612 CEACR, convention n° 111: *Chypre*, demande directe, 2019; *Grèce*, observation, 2020; *Slovaquie*, observation, 2019; *Suède*, demande directe, 2021.

613 Par exemple, *Colombie*, *Guatemala*, *Indonésie*, *Irlande*, *Lettonie*.

614 Par exemple, *Canada*, *Estonie*, *Guatemala*. En ce qui concerne la reconnaissance des activités de soin non rémunérées en tant que «travail» à des fins statistiques, voir OIT, Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), 2018.

615 Par exemple, *Australie*, *Irlande*, *République de Corée*.

616 Par exemple, *Australie*, *Canada*, *Estonie*, *États-Unis d'Amérique*, *Finlande*, *Irlande*, *Italie*.

617 Par exemple, *Grèce*, *Irlande*.

indiquant par exemple le nombre d'enfants en bas âge dans le ménage ou la monoparentalité, ce qui pourrait être très utile pour évaluer pleinement les besoins et les préférences des travailleurs ayant des responsabilités familiales. À ce propos, elle observe que la base de données d'Eurostat fournit des informations statistiques sur la situation de la population au regard de l'emploi, ventilées en fonction des responsabilités familiales, de la composition du ménage, du niveau d'éducation et de l'utilisation des structures d'accueil des enfants[618]. La commission d'experts note également que des données sur la structure familiale ont été fournies par certains pays, indiquant par exemple le nombre moyen d'enfants, de personnes à charge et la composition du ménage[619], y compris les ménages monoparentaux en *Italie* et les ménages avec des parents de même sexe en *Finlande*. Le *Canada* dispose également de statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes vivant dans des logements collectifs.

302. ***La commission d'experts accueille favorablement les données fournies par les gouvernements et rappelle que la collecte systématique de données est essentielle pour contrôler et veiller à la mise en œuvre effective des conventions nº 111 et nº 156 dans la pratique. La commission d'experts encourage les gouvernements à mener ou à poursuivre leurs efforts pour mettre en place des méthodes de collecte et d'analyse de données pertinentes ventilées par sexe et par genre, ainsi que, dans la mesure du possible, par d'autres facteurs tels que le statut matrimonial, la situation familiale et les responsabilités familiales.***

303. La commission d'experts a souvent demandé des informations sur les évaluations de l'impact et des résultats obtenus par les politiques, plans d'action et autres mesures en faveur de l'égalité de genre[620] et, parfois, elle a encouragé les gouvernements à mener de telles évaluations[621]. La CEACR se félicite que des gouvernements aient confirmé qu'ils avaient procédé à des évaluations des politiques et mesures, ou qu'ils avaient l'intention de le faire, et qu'ils aient fourni les informations correspondantes, lorsqu'elles étaient disponibles[622]. Toutefois, le manque d'informations sur le suivi et l'évaluation des politiques a été porté à l'attention de la commission d'experts à certaines occasions par les partenaires sociaux[623]. En ce qui concerne l'évaluation et le suivi du cadre politique et normatif, la CEACR note que certaines législations prévoient l'évaluation des dispositions des conventions collectives et a demandé des informations sur leur application dans la pratique[624]. En *Tchéquie*, l'enquête «Information sur les conditions de travail», qui fait un suivi des conditions de travail et de salaire au travers de l'analyse d'accords collectifs, donne une vue d'ensemble des tendances en matière de négociation collective et donne des informations aux partenaires sociaux pour poursuivre des négociations collectives au niveau de l'entreprise ou à des niveaux plus élevés. Des gouvernements mentionnent également des exercices d'évaluation de la législation en vue de mettre en évidence la nécessité d'éventuels amendements[625].

618 Voir https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database.

619 Par exemple, *Colombie*, *Estonie*, *Finlande*, *Honduras*, *Italie* et *Mexique*.

620 CEACR, convention nº 111: *Australie*, observation, 2019; *Comores*, demande directe, 2020; *Djibouti*, demande directe, 2017; *Guinée équatoriale*, demande directe, 2021; *Pays-Bas*, observation, 2020; *Pérou*, demande directe, 2021; *Seychelles*, demande directe, 2021; *Suède*, demande directe, 2021; *Suriname*, demande directe, 2020.

621 CEACR, convention nº 111: *Malawi*, demande directe, 2021; *Maroc*, observation, 2020 (fonction publique); *Monténégro*, demande directe, 2020; *Viet Nam*, demande directe, 2021.

622 CEACR, convention nº 111: *Espagne*, demande directe et observation, 2021; *Gambie*, demande directe, 2020; *Luxembourg*, demande directe, 2020; *Mali*, demande directe, 2020; *Maroc*, observation, 2020 (secteur privé); *Norvège*, demande directe, 2020; *Pologne*, observation, 2021; *Seychelles*, demande directe, 2021; *Suisse*, demande directe, 2021; *Togo*, demande directe, 2021; *Trinité-et-Tobago*, demande directe, 2021; *Turkménistan*, demande directe, 2021.

623 CEACR, convention nº 111: *Honduras*, demande directe, 2021; *Pérou*, observation, 2021; *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, demande directe, 2021.

624 CEACR, convention nº 111, *Portugal*, demande directe, 2021.

625 CEACR, convention nº 111: *Allemagne*, demande directe, 2020; *Pays-Bas*, demande directe, 2020.

304. ***La commission d'experts rappelle qu'il est essentiel d'assurer le suivi des résultats et de l'efficacité des plans et politiques mis en œuvre, et que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent jouer un rôle important dans la formulation, la promotion et l'évaluation de ces plans et politiques.***

305. La convention nº 183 prévoit que les dispositions relatives à la protection de la maternité doivent faire l'objet d'examens périodiques. Plus précisément, l'article 11 préconise l'examen de l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité et d'augmenter le taux des prestations en espèces liées à la maternité. À cet égard, la commission prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) selon lesquelles, lors des travaux préparatoires, le Groupe des employeurs s'est déclaré préoccupé par la disposition sur les examens périodiques qui, selon eux, aurait l'effet de créer une expectative que le congé de maternité soit prolongé et que le taux des prestations soit augmenté, alors que ces questions devraient être laissées à la discrétion des gouvernements et des partenaires sociaux. À cet égard, la commission observe que, lors des discussions sur l'article 11 de la convention, il a également été noté que de tels examens périodiques encourageraient des améliorations progressives ou continues, en particulier dans les pays dont l'économie et les systèmes de sécurité sociale sont insuffisamment développés, mais que la fréquence du processus d'examen périodique pourrait très bien être moindre pour les pays offrant des niveaux élevés de protection[626]. En effet, la convention laisse une certaine souplesse quant à la périodicité et à la forme de ces examens, qui peuvent dépendre de la situation nationale et n'exige pas la mise en place d'un mécanisme d'examen spécifique, dans ce sens que les dispositifs d'examen législatifs ou administratifs existants ou les organes tripartites de dialogue social satisferaient aux exigences concernant les examens périodiques[627].

306. Bien que la convention offre une certaine souplesse pour la conduite des examens périodiques, elle exige des États Membres qu'ils veillent à ce que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs soient consultées au cours de ce processus. À cet égard, la commission d'experts note que certains gouvernements indiquent que des examens de la législation nationale sur la protection de la maternité sont effectués périodiquement en consultation avec les partenaires sociaux[628]. Par exemple, au *Suriname*, la loi de 2019 sur la protection de la maternité fait l'objet d'un examen tous les trois ans. En *Lituanie*, la loi sur l'assurance sociale en cas de maladie et de maternité est régulièrement discutée lors des réunions du Conseil tripartite. Le gouvernement des *Seychelles* indique que l'opportunité de prolonger la période du congé de maternité a été examinée à plusieurs reprises, ce qui a conduit à l'extension de la durée de ce congé. ***La commission d'experts encourage les États Membres à procéder à des examens périodiques de l'opportunité d'étendre la durée du congé de maternité et d'augmenter le montant ou le taux des prestations de maternité en espèces, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.***

626 OIT, *Compte rendu des travaux*, 1999, *Compte rendu provisoire*, nº 20, paragr. 9; Rapport IV(2A) sur la convention nº 183, 108.

627 OIT, *Compte rendu des travaux*, 1999, *Compte rendu provisoire*, nº 20, paragr. 331.

628 *Botswana*, *Cabo Verde*, *Îles Cook*, *Islande*, *Lituanie*, *République dominicaine*, *Seychelles*, *Suriname*, *Tchéquie*.

3. Le rôle fondamental du dialogue social et de la participation tripartite

Convention n° 111, article 3 *a)*
Recommandation n° 111, paragraphes 2 *e)* et 9
Convention n° 156, article 11
Recommandation n° 165, paragraphe 5
Convention n° 183, articles 2 (2), 3, 4 (4), 6 (8) *b)*
Recommandation n° 191, paragraphe 2

307. Comme le reconnaît la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, le tripartisme et le dialogue social sont incontournables pour concrétiser l'égalité de genre en matière de chances et de traitement[629]. Les conventions n° 111 et n° 156 accordent une importance primordiale au rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs pour assurer leur pleine application. L'implication étroite de ces organisations permet de s'assurer que les mesures adoptées bénéficient d'un large soutien et que les politiques sont effectivement mises en œuvre[630], aide à concevoir d'autres mesures positives en réponse aux besoins et aux réalités, et contribue à l'appropriation des objectifs des conventions par tous les acteurs concernés. La commission d'experts rappelle que la «collaboration», telle qu'elle est requise par la convention n° 111, va au-delà de la «consultation» et inclut le travail effectué conjointement[631]. La convention n° 156 prévoit en outre le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la convention. La commission d'experts note que, tout en soulignant le rôle clé des partenaires sociaux, les dispositions des deux conventions permettent une certaine souplesse dans la manière dont cette collaboration et cette participation se déroulent, ce qui répond à la nature diverse du dialogue social et des systèmes de relations professionnelles[632].

308. Les consultations tripartites et le dialogue social sont également des outils essentiels pour la mise en œuvre des normes de protection de la maternité. Par rapport aux conventions précédentes n° 3 et n° 103, le rôle des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social est considérablement renforcé dans la convention n° 183 et la recommandation n° 191[633]. La convention n° 183 préconise en particulier la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs à la mise en œuvre de dispositions couvrant des aspects tels que le champ d'application de la protection, la protection de la santé, le congé de maternité payé et le financement des prestations de maternité. Plus précisément, les partenaires sociaux doivent être impliqués lorsque les États Membres souhaitent avoir recours aux dispositions de la convention autorisant une certaine souplesse. Par exemple, des consultations tripartites sont nécessaires si les Membres envisagent d'exclure certaines catégories de travailleurs du champ d'application de la protection[634]. Dans d'autres cas, la convention énonce des exigences plus strictes concernant l'accord avec les partenaires sociaux pour le recours aux dispositions autorisant une certaine souplesse[635].

629 OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019, partie III, A. i).

630 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 858.

631 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 655.

632 Ces dispositions ne prévoient pas d'exigence formelle pour les gouvernements d'obtenir l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs pour les mesures destinées à donner effet à la convention, et que la forme et le niveau de participation pourraient varier raisonnablement selon la nature des mesures en question. Voir l'Étude d'ensemble de 1993, paragr. 53.

633 Rapport IV(2A) sur la convention n° 183, 3.

634 Convention n° 183, article 2 (2).

635 Par exemple, conformément à l'article 4 (4) de la convention n° 183, il est possible que la période de congé obligatoire comprise dans le congé de maternité ne soit pas de six semaines si un accord a été conclu à l'échelon national entre le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

309. La plupart des gouvernements indiquent que les organisations de travailleurs et d'employeurs participent à la formulation, à l'évaluation et à l'examen des politiques nationales en matière d'égalité et d'autres mesures politiques nationales, le plus souvent par le biais de commissions tripartites et d'organes similaires[636]. Il est également souvent indiqué que les partenaires sociaux participent ou sont consultés lors des modifications législatives[637]. Le Congrès des syndicats des Maldives (MTUC) *(Maldives)* et le Syndicat indépendant et autonome «Solidarnosc» *(Pologne)* indiquent qu'ils rencontrent des difficultés à participer à la formulation, à l'évaluation et à la révision des politiques nationales d'égalité. Dans certains cas, des cadres spéciaux de collaboration ont été créés sur les questions d'égalité et de non-discrimination, tels que le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise en *France*[638] et le mémorandum de collaboration entre le gouvernement de *Slovaquie* et la Confédération des syndicats de la République slovaque pour l'application de l'égalité de genre[639]. La commission d'experts rappelle que les politiques nationales en matière d'égalité exigent souvent l'adoption de mesures au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise, telles que des politiques et des codes de conduite sur le lieu de travail, afin d'interdire et de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité des genres[640]. À cet égard, l'OIE souligne les efforts considérables déployés par le secteur privé pour appliquer le principe d'égalité, notamment par le biais de conventions collectives, de l'adoption de codes de conduite volontaires, de la cartographie des salaires et de plans d'action. Elle indique également que «le manque de mise en œuvre des conventions anti-discrimination est principalement lié aux perceptions sociétales fondées sur des attitudes et des stéréotypes historiques, et considère que les politiques ne devraient pas imposer aux entreprises une charge susceptible de nuire à leur pérennité et à leur capacité à créer des emplois, et qu'elles doivent tenir compte des besoins des entreprises durables».

310. Malgré le rôle central du dialogue social, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les institutions de dialogue social, notamment en raison de leur participation inégale à la population active et de leur plus forte présence dans des formes et modalités de travail qui échappent au champ d'application de la législation du travail, de la sécurité sociale et des conventions collectives[641]. La commission d'experts note que, dans certains pays, la législation impose aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'adopter des mesures visant à garantir l'égalité des genres en leur sein. Dans d'autres pays, des quotas sont appliqués pour assurer l'inclusion des femmes dans les organisations de travailleurs et d'employeurs. Par exemple, la «Charte de la femme travailleuse» de l'*Algérie* vise à promouvoir le dialogue social et l'autonomie des femmes à travers la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles et le recours aux quotas pour leur accès aux instances de représentation syndicale.

636 Par exemple, *Algérie*, *Argentine* (y compris la CGT-RA), *Bulgarie*, *Colombie*, *États-Unis d'Amérique*, *Géorgie*, *Islande*, *Japon*, *Lettonie* (FTUCL), *Namibie*, *Pays-Bas*, *Serbie*, *Turkménistan*.

637 *Bulgarie*, *Colombie*, *Turkménistan*.

638 CEACR, convention n° 111, *France*, observation, 2018.

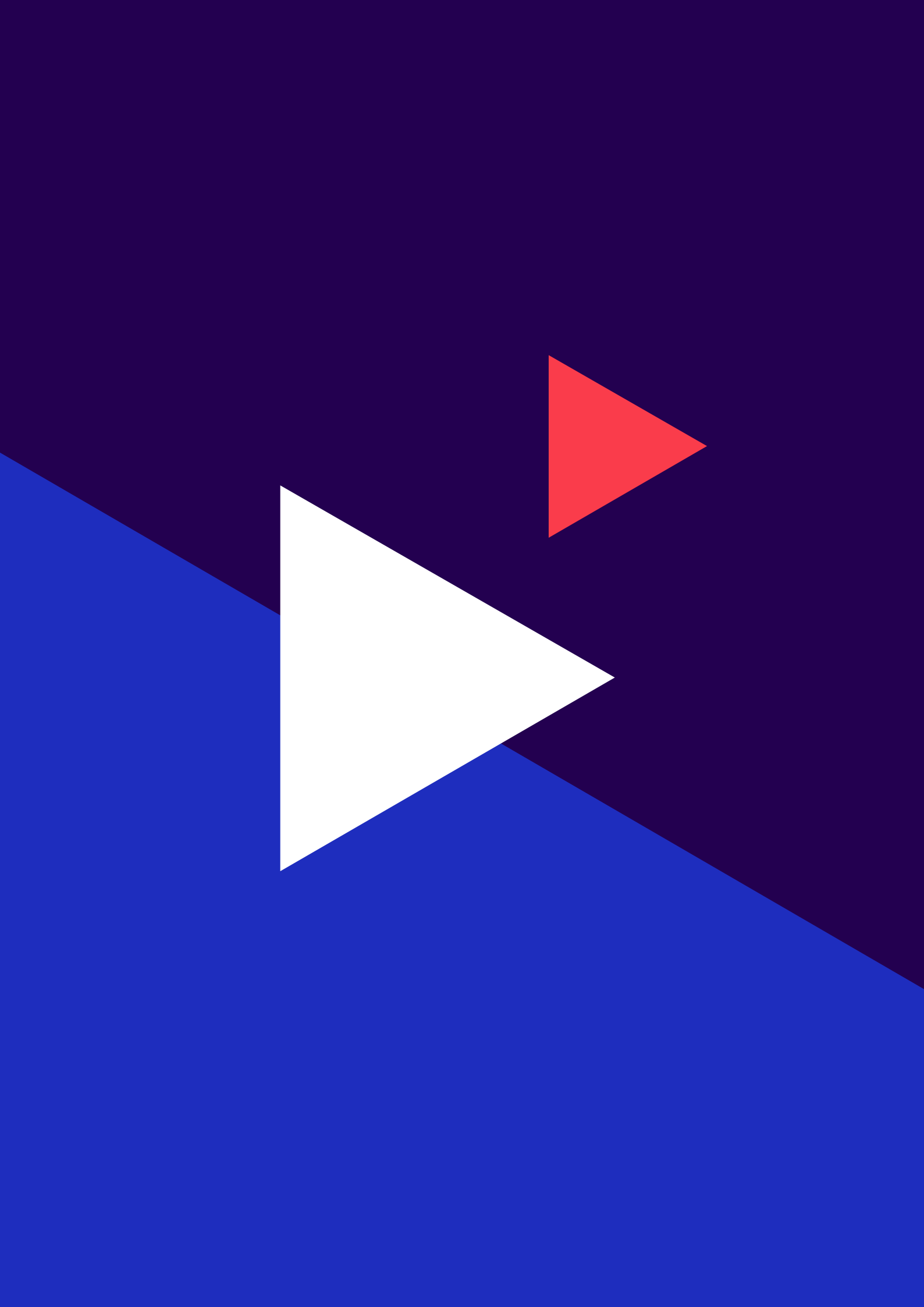
639 CEACR, convention n° 111, *Slovaquie*, demande directe, 2021.

640 Par exemple, en *Belgique*, en *Espagne*, en *France*, au *Portugal*, en *Suède* et en *Suisse*.

641 OIT, *La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes*, 2021, 5. Voir aussi OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

311. Des organisations de travailleurs et d'employeurs ont également pris des mesures afin d'encourager et accroître la présence des femmes aux postes de décision. Par exemple, la Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA) *(Argentine)* indique qu'elle a modifié ses statuts pour exiger que la direction de chacun de ses secrétariats soit exercée conjointement par un homme et une femme. Elle note également que des organisations de travailleurs telles que la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) et le Congrès des Syndicats (TUC) *(Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)* ont actuellement des femmes à leur tête. La commission d'experts se félicite que certains pays tel que le *Tadjikistan* aient fourni des données statistiques sur le nombre de travailleuses syndiquées.

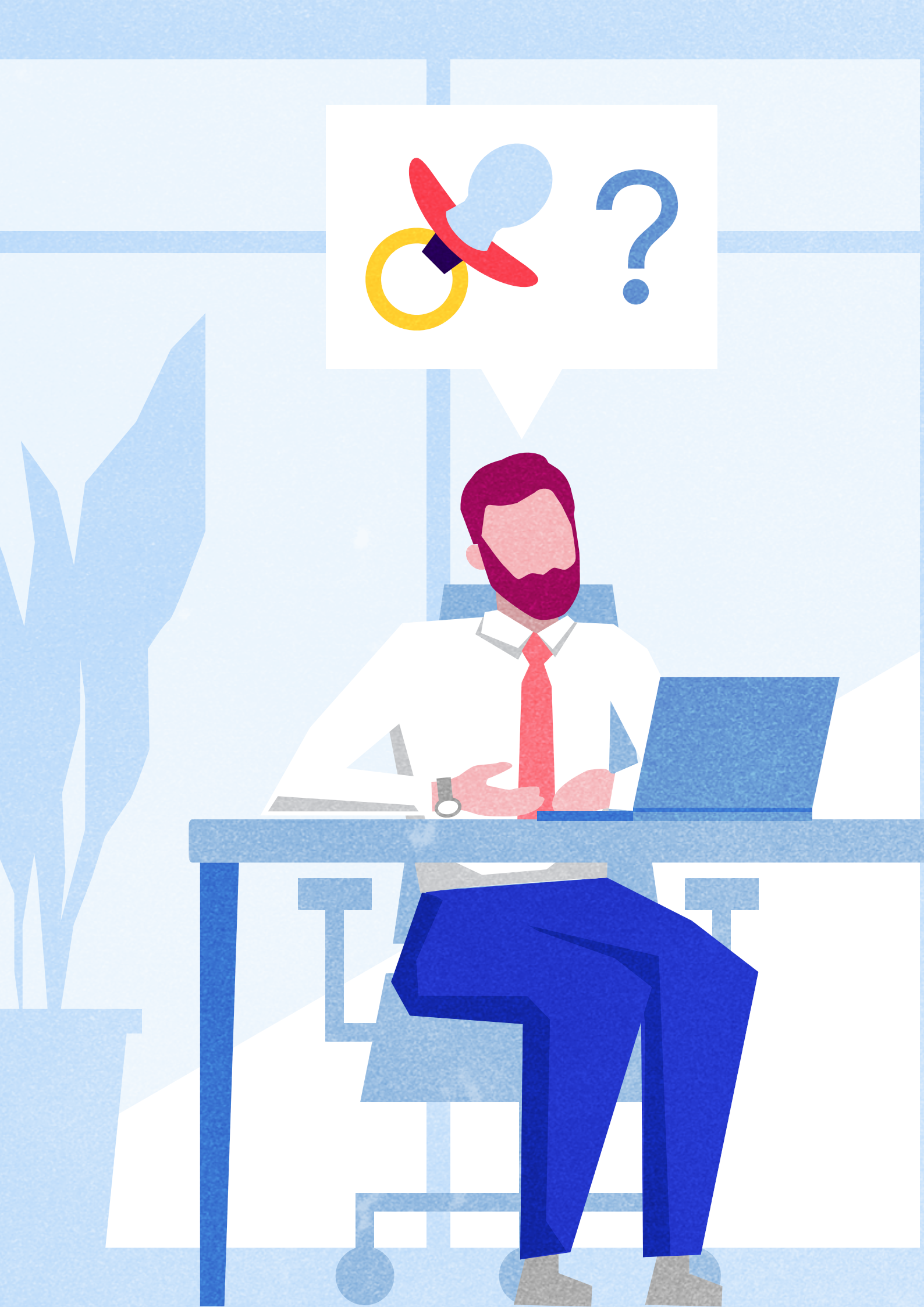
312. ***La commission d'experts rappelle que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre des conventions nº 111 et nº 156, dont l'application effective est parfois entravée par l'absence de véritable dialogue social. À cet égard, la CEACR souhaite rappeler l'importance de l'accord entre partenaires sociaux et les groupes intéressés sur la conception, le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures et des plans adoptés pour donner effet aux instruments en vue de garantir leur pertinence, de sensibiliser à leur existence, de promouvoir leur acceptation et leur appropriation plus larges et de renforcer leur efficacité. La commission d'experts encourage également les gouvernements à prendre des mesures en faveur d'une plus forte présence et représentation des femmes dans les institutions du dialogue social. Rappelant le rôle primordial des partenaires sociaux dans l'application des dispositions relatives à la protection de la maternité, la commission d'experts encourage en outre les gouvernements à promouvoir un dialogue social large, inclusif et efficace en vue de veiller au respect de la convention nº 183 et de la recommandation nº 191.***



Partie II. Réaliser l'égalité des genres au travail par les droits et les politiques du travail

313. Les normes internationales du travail ne visent pas simplement à interdire la discrimination dans certains domaines mais également à promouvoir activement les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent jouir pleinement et véritablement de l'égalité[642]. Il s'agit notamment de mesures visant à promouvoir l'accès égal à l'emploi et la profession, à préserver l'emploi des travailleuses pendant la maternité, à permettre aux travailleurs de trouver l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales sans difficultés excessives et à lutter contre les normes et les stéréotypes qui sous-tendent les inégalités de genre. Cette partie explore les différentes mesures prévues par les conventions n° 111, 156 et 183, et leurs recommandations complémentaires respectives, afin de créer les conditions nécessaires dans l'emploi et la profession pour assurer: i) l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'accès, le maintien et la progression dans l'emploi et la profession, ii) la protection effective de la maternité pour les femmes, et iii) la possibilité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer et de conserver un emploi sans conflit entre le travail et leurs responsabilités familiales. Cette partie examine également les mesures adoptées pour garantir une application et une mise en œuvre efficaces des instruments examinés.

642 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 96.



5 Protection contre la discrimination et garantie de l'égalité à tous les stades de l'emploi et de la profession

Convention n° 111, articles 1 et 2
Recommandation n° 111, paragraphe 2 *d)*
Convention n° 156, article 3
Recommandation n° 165, paragraphes 6, 7, 8 et 15
Convention n° 183, article 9 (1)
Recommandation n° 191, paragraphe 5

314. Les normes étudiées dans la présente Étude d'ensemble sont essentielles pour garantir l'égalité des genres à tous les stades de l'emploi et de la profession[643]. La convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 posent un cadre général articulé autour de la politique nationale de promotion de l'égalité (article 2 de la convention n° 111). Les normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité, en particulier la convention (n° 183) et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, portent plus précisément sur la discrimination fondée sur la maternité et préconisent des mesures visant à la prévenir et à protéger l'emploi des femmes pendant la grossesse, le congé de maternité et une certaine période après leur retour au travail. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, étoffe ce cadre en consacrant le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination (article 3)[644] et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, prévoit, en des termes similaires, l'égalité de traitement en ce qui concerne la préparation et l'accès à l'emploi, l'avancement dans l'emploi et la sécurité de l'emploi (paragr. 15).

315. Le chapitre V est consacré à la façon dont les conventions n^{os} 111, 183 et 156, ainsi que les recommandations qui les accompagnent, sont mises en œuvre de manière à combattre l'inégalité des genres s'agissant de l'accès à l'emploi et la profession, ainsi que de l'avancement et du maintien dans l'emploi et la profession.

643 Plusieurs normes de l'OIT se rapportent à la question de la discrimination dans l'emploi. Voir Introduction de cette Étude d'ensemble, paragr. 5.

644 OIT, *Travailleurs ayant des responsabilités familiales:* Étude d'ensemble *des rapports sur la convention (n° 156) et la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales*, 1981, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 80^{e} session, 1993 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1993»), paragr. 96.

1. L'accès à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour parvenir à l'égalité des genres: un défi permanent

Convention n° 111, articles 1 (3) et 3
Recommandation n° 111, paragraphes 2 *b)* i), 2 *b)* ii), 3 *a)* ii) et 3 *b)*
Convention n° 156, articles 4 *a)* et 7
Recommandation n° 165, paragraphes 12, 13, 14 et 16
Convention n° 183, article 9 (2)

316. La garantie de l'égalité des genres à tous les stades de l'emploi et de la profession commence par la promotion de l'égalité d'accès à toutes les possibilités d'emploi et de profession. Cela suppose de faire tomber les restrictions ou les limites à l'accès à l'emploi et de garantir l'égalité d'accès aux services[645], capacités et compétences nécessaires à cette fin. Il s'agit toutefois d'un domaine dans lequel des progrès restent à faire. Les femmes, en particulier celles qui appartiennent à des groupes socialement exclus et défavorisés et qui sont vulnérables à la discrimination, ainsi que les personnes LGBTIQ+, voient leur accès aux compétences, à l'apprentissage tout au long de la vie et au marché du travail restreint en raison d'une série de normes socioculturelles omniprésentes et d'obstacles structurels socio-économiques[646]. La Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA) *(Argentine)* soulignent également que l'accès des femmes au développement des compétences ne conduit pas toujours à une augmentation de la participation des femmes au marché du travail ou à davantage de possibilités de développement professionnel, principalement en raison d'obstacles structurels, économiques, sociaux et culturels ainsi que de la discrimination fondée sur le genre.

317. En outre, certains emplois, secteurs ou professions se caractérisent par la concentration des hommes ou des femmes. D'après les estimations, les femmes ont non seulement moins de chances d'être employées que les hommes mais sont également plus susceptibles de se retrouver en bas de l'échelle professionnelle[647], notamment du fait de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, de la répartition des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre et de la répartition disproportionnée du soin et des services à la personne non rémunérés[648].

318. Aux termes de l'article 1 (3) la convention n° 111 couvre l'égalité et la non-discrimination dans la formation et dans l'accès à l'emploi et aux différentes professions, y compris par l'intermédiaire des services de placement et d'autres mesures de promotion de l'emploi[649].

645 OIT, *La discrimination en matière d'emploi et de profession: Conclusions générales sur les rapports relatifs à la convention (n° 111) et à la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie IV), troisième partie, Conférence internationale du Travail, 47e session, 1963 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1963»), paragr. 33.

646 OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 250.

647 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 22.

648 OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 2016, 1216; OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 3338.

649 OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession:* Étude d'ensemble *des rapports concernant la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 75e session, 1988 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1988»), paragr. 76; OIT, *Égalité dans l'emploi et la profession: Étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention (n° 111)*, rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83e session, 1996 (ciaprès l'«Étude spéciale de 1996»), paragr. 65 et 81; OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation:* Étude 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*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, 2012 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2012»), paragr. 752753.

La protection contre la discrimination dans l'accès à l'emploi fondée sur la maternité est également expressément couverte par la convention n° 183 qui est le premier instrument de l'OIT protégeant la maternité qui étend la protection contre la discrimination en couvrant non seulement les travailleuses déjà en emploi mais également les femmes qui cherchent un emploi (article 9 (1)). La convention n° 156 porte également sur l'intégration des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la population active (article 7) et sur l'exercice de leur droit au libre choix de leur emploi (article 4 *a)*). La recommandation n° 165 mentionne de la même manière l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales «dans l'emploi et la profession» tels que définis dans la convention n° 111 (paragr. 6 et 8) et «en ce qui concerne la préparation et l'accès à l'emploi» (paragr. 15)[650].

1.1. L'accès à l'éducation et à la formation: jeter les bases de l'égalité de chances entre hommes et femmes

319. L'article 3 *e)*, de la convention n° 111 prévoit que le respect de la politique nationale de promotion de l'égalité dans la formation professionnelle doit se faire sous le contrôle d'une autorité nationale. La recommandation n° 111 préconise ce qui suit: 1) l'égalité de chances et de traitement pour toutes les personnes en ce qui concerne l'accès à la formation de leur choix, selon leurs aptitudes personnelles (paragr. 2 *b)* ii); 2) la garantie de non-discrimination dans les activités des services de formation professionnelle soumis au contrôle d'une autorité nationale (paragr. 3 *a)* ii)[651]; et 3) la promotion de la non-discrimination en ce qui concerne les autres services de formation professionnelle, pour autant que cela est possible et nécessaire (paragr. 3 *b)*)[652]. L'article 7 de la convention n° 156 considère également que l'orientation et la formation professionnelles font partie des mesures qui permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active et la recommandation n° 165 prévoit que des moyens de formation professionnelle devraient être mis à la disposition de ces travailleurs (paragr. 13).

320. L'égalité dans l'éducation et la formation est essentielle au moment de définir l'accès à l'emploi et à la profession, et en particulier à un emploi ou à une profession donnés[653]. De plus, la lutte contre la discrimination et les inégalités dans la formation peut contribuer à empêcher que ces situations ne se perpétuent ou ne s'aggravent dans l'emploi et la profession[654]. La discrimination dans l'éducation et la formation peut découler de la législation, ainsi que de pratiques fondées sur des stéréotypes[655]. Les obstacles liés au genre à ce sujet peuvent notamment comprendre des facteurs tels que le fait de devoir parcourir de longues distances, des infrastructures insuffisantes (y compris l'absence de toilettes séparées), la violence et le harcèlement fondés sur le genre, ainsi que les dynamiques, rôles et stéréotypes liés aux

650 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 97100.

651 À cet égard, la commission attire l'attention sur l'article 1 de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et met en avant certaines des attributions qui, au sein de tout système de formation professionnelle, relèvent avant tout des gouvernements, notamment s'assurer que chacun ait accès à la formation, à l'orientation professionnelle et à l'information sur le marché du travail. OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2020 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2020»), paragr. 107, 128 et 129.

652 La commission rappelle que le terme «formation professionnelle», tel qu'il est mentionné dans la convention n° 111, s'entend de l'enseignement général indispensable pour accéder à un emploi ou à une profession spécifique, ainsi que la formation professionnelle spécialisée, l'apprentissage, l'enseignement technique et la formation «en milieu de travail». Il désigne également le processus et les conditions de la formation. Étude d'ensemble de 1963, paragr. 33; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 78; Étude spéciale de 1996, paragr. 70 et 73; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 750.

653 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 719.

654 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 76; Étude spéciale de 1996, paragr. 65 et 6971; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 751.

655 Étude spéciale de 1996, paragr. 73.

genres qui font que les tâches ménagères et le soin et les services à la personne continuent d'incomber principalement aux femmes[656].

321. ***Au moment d'adopter des mesures ou des politiques relatives à l'éducation et à la formation, il convient de faire une juste place à la garantie d'une égalité des genres effective et de répondre aux besoins particuliers de populations et de groupes spécifiques, dont les femmes. Cela consiste notamment à faire en sorte que les femmes et les filles jouissent de l'égalité de chances en ce qui concerne l'accès aux possibilités d'éducation, de formation et de formation professionnelle, ainsi qu'à ce qu'elles aient accès à des domaines plus diversifiés, y compris des cours orientés vers des professions exercées traditionnellement par des hommes[657]. Il convient de combattre la discrimination directe et indirecte s'agissant de l'accès à la formation professionnelle[658], en particulier à la lumière des causes sous-jacentes de l'inégalité.***

322. La commission note que, dans plusieurs pays, les dispositions qui interdisent la discrimination couvrent expressément la formation ou la formation professionnelle[659]. Dans certains cas, des considérations relatives à l'égalité des genres et à la non-discrimination figurent dans les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'éducation et à la formation[660]. Dans plusieurs pays, les politiques relatives à l'égalité et à l'éducation portent également sur l'égalité de l'accès des hommes et des femmes à l'éducation et à la formation[661].

L'accès égalitaire des filles à l'éducation universelle, obligatoire et gratuite

323. L'éducation universelle, obligatoire et gratuite au même niveau pour toutes les personnes constitue l'un des éléments fondamentaux des politiques qui font avancer l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession[662]. Malgré les progrès accomplis pour combler les écarts entre les garçons et les filles en matière de scolarisation[663], des filles continuent d'être exclues de l'école[664]. La commission relève que des difficultés persistent pour garantir l'alphabétisation des filles, leur accès à l'éducation et l'achèvement de leur scolarité, en particulier des filles des zones rurales[665], des femmes et des filles de peuples autochtones[666] ou

656 OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie*, paragr. 136140 et 251. Voir aussi Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), ONU Femmes et Plan International, *A New Era for Girls: Taking Stock of 25 Years of Progress*, 2020, 16; Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Rapport mondial de suivi sur l'*éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres: Une nouvelle génération: 25 ans d'*efforts pour atteindre l'*égalité des genres dans l'éducation, 2020.

657 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 751.

658 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 81.

659 Par exemple, *Algérie*, *Autriche*, *Bénin*, *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Brésil*, *Burundi*, *Côte d'Ivoire*, *Chypre*, *Géorgie*, *Grenade*, *Honduras*, *Hongrie*, *Iraq*, *Islande*, *Italie*, *Lettonie*, *Maroc*, *Mexique*, *Monténégro*, *Pologne*, *Portugal*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Togo*, *Türkiye* et *Viet Nam*.

660 Par exemple, *Argentine*, *Bénin*, *Honduras*, *Kazakhstan*, *Lituanie*, *Monténégro*, *Nicaragua*, *Niger*, *Pérou*, *Portugal*, *Saint-Marin*, *Uruguay*, *Venezuela (République bolivarienne du)* et *Viet Nam*.

661 Par exemple, *Cambodge*, *Costa Rica*, *Guatemala*, *Islande*, *Panama* et *Portugal*.

662 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 78; Étude spéciale de 1996, paragr. 71.

663 Selon l'UNESCO, au cours de ces vingt-cinq dernières années, l'accès des filles à l'éducation a fait un bond d'une génération à l'autre et s'est considérablement amélioré. Voir UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres*, 1; voir aussi OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 22.

664 Trois quarts des enfants en âge de fréquenter le primaire qui ne mettront peut-être jamais les pieds à l'école sont des filles. Voir UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres*, 1.

665 Par exemple, Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), convention n° 111: *Afghanistan*, observation, 2018; *Congo*, demande directe, 2017; Îles Salomon, demande directe, 2017; *Iraq*, observation, 2021; *Nouvelle-Zélande*, demande directe, 2020. Voir aussi l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 602 et 604.

666 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Australie*, observation, 2019; *Guatemala*, demande directe, 2020; *Panama*, demande directe, 2021.

d'ascendance africaine[667] et des femmes et des filles musulmanes qui portent un voile intégral à l'école[668], ainsi qu'en raison des menaces que font peser les groupes non étatiques[669].

324. Des gouvernements ont fait part de mesures visant à améliorer l'accès des filles à l'éducation et à la formation, par exemple l'agrandissement des infrastructures scolaires, l'octroi d'une aide financière, l'offre de services de cantine pour encourager la scolarisation des enfants de familles pauvres, ainsi que d'autres mesures de soutien pour les filles[670]. Les travaux de recherche de l'OIT montrent également que l'établissement de budgets tenant compte des considérations de genre constitue un outil qui permet d'accroître l'investissement dans l'éducation et d'augmenter le taux de scolarisation des filles[671]. En *Algérie*, le gouvernement indique que la hausse du nombre d'établissements scolaires contribue à rapprocher les écoles du domicile des élèves, en particulier dans les zones rurales, ce qui participe à l'augmentation des taux de scolarisation des filles et, partant, à l'amélioration de leur accès à l'emploi.

325. Les mariages précoces (avant l'âge de 18 ans)[672] et les grossesses précoces (avant l'âge de 20 ans)[673] pèsent également sur l'éducation des filles. En lien avec la convention n° 111, la commission relève que des lois interdisent aux filles enceintes d'aller à l'école, que des abandons scolaires sont liés aux mariages et aux grossesses précoces et qu'il est difficile de retourner à l'école après avoir donné naissance à un enfant[674]. La commission se félicite du fait qu'ont été levées l'interdiction faite aux adolescentes enceintes d'aller à l'école en *Sierra Leone* et l'interdiction faite aux femmes d'accéder à l'éducation si elles étaient enceintes en *El Salvador*[675]. Il a également été fait état de mesures visant à soutenir et à faciliter le retour des adolescentes à l'école pendant et après la grossesse, par exemple à *Cabo Verde* (décret législatif n° 47/2017), en *Zambie* (projet sur l'éducation des filles et l'autonomisation et les moyens de subsistance des femmes, GEWEL) et au *Panama* (loi n° 29 de 2002, telle que modifiée par la loi n° 60 de 2016).

326. Des mesures visant à combattre les stéréotypes de genre s'agissant de l'accès des filles à l'éducation ont également été prises dans le cadre d'activités de sensibilisation[676]. Les gouvernements du *Botswana* et du *Niger* font état de plusieurs mesures visant à travailler avec la société civile, y compris les chefs communautaires, religieux et traditionnels, au sujet de questions liées à l'égalité des genres, dont la promotion de la scolarisation des filles[677]. En *Algérie*, un programme de communication et d'information a été mis sur pied pour sensibiliser les filles et les femmes à l'importance de la formation.

667 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Guyana*, observation, 2019.

668 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Roumanie*, observation, 2018.

669 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Afghanistan*, observation, 2018.

670 Par exemple, *Algérie*, *Bénin*, *Cambodge*, *Côte d'Ivoire*, *Djibouti*, *Ghana*, *Guinée-Bissau*, *Malawi*, *Niger*, *Nigéria*, *Togo* et *Zambie*.

671 La budgétisation qui tient compte des considérations de genre a permis d'augmenter le niveau des investissements dans l'éducation des filles. OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 87 et 88.

672 Comité des droits de l'enfant et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 31 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et observation générale n° 18 du Comité des droits de l'enfant sur les pratiques préjudiciables, CEDAW/C/GC/31/Rev1CRC/C/GC/18/Rev.1, 2019, paragr. 20.

673 Dans ses directives de 2011 intitulée *Prévenir les grossesses précoces et leurs conséquences en matière de santé reproductive chez les adolescentes dans les pays en développement: les faits*, l'OMS recommande de réduire le nombre de grossesses avant l'âge de 20 ans.

674 Par exemple, CEACR, convention n° 111: *Cameroun*, demande directe, 2019; *Guinée-Bissau*, observation, 2020; *Îles Salomon*, demande directe, 2017; *Madagascar*, demande directe, 2016; *Nouvelle-Zélande*, demande directe, 2020; *Zimbabwe*, demande directe, 2018.

675 CEACR, convention n° 156: *El Salvador*, demande directe, 2011; convention n° 111: *Sierra Leone*, demande directe, 2021.

676 Par exemple, *El Salvador*, *Guatemala* et *Maurice*.

677 CEACR, convention n° 111: *Botswana*, demande directe, 2016; *Niger*, demande directe, 2021.

327. ***En vue de garantir l'égalité de chances s'agissant de l'accès à l'éducation et à la formation, les gouvernements doivent poursuivre les efforts qu'ils déploient pour améliorer et garantir la scolarisation et la fréquentation scolaire des filles ainsi que pour empêcher qu'elles n'abandonnent l'école, y compris en prenant des mesures contre les stéréotypes et les préjugés liés au genre, et faciliter le maintien et le retour à l'école des adolescentes en cas de grossesse***[678]***.***

Les défis que les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales rencontrent en matière d'accès à l'apprentissage tout au long de la vie

328. Les femmes ont également du mal à accéder à d'autres formes de possibilités de formation professionnelle, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie. À titre d'exemple, elles participent généralement moins que les hommes aux apprentissages liés au travail et sont généralement sous-représentées dans les programmes d'apprentissage, même si ceux-ci permettent d'acquérir des compétences demandées et constituent un socle pour une évolution de carrière tout au long de la vie[679]. Pour que l'apprentissage tout au long de la vie puisse créer des conditions propices à l'égalité des genres, les programmes de formation doivent tenir compte des cycles de vie des apprenants et de leurs horaires; leur coût et leur contenu doivent être adaptés aux besoins spécifiques des apprenants[680].

329. Plusieurs gouvernements ont donné des informations sur les programmes visant à fournir un meilleur accès à la formation générale destinée aux femmes[681]; d'autres ont mentionné des programmes et des centres de formation spécifiques pour les femmes[682] ou pour certains groupes, par exemple les femmes autochtones, les femmes des zones rurales ou les femmes en situation de pauvreté[683]. Parmi les autres mesures figurent l'adaptation des critères de sélection et des quotas pour les femmes en ce qui concerne les programmes de formation[684], le soutien financier à leur participation[685] et des services d'apprentissage à distance ou des unités d'enseignement «mobiles»[686]. En *Belgique*, des mesures ont été prises pour adapter les infrastructures et le matériel à l'accueil des femmes dans les centres de formation, par exemple la mise à disposition de vestiaires, de sanitaires et d'équipements de travail. Au *Viet Nam*, l'État s'est doté d'une politique d'appui aux centres de formation dans lesquelles plus de 50 pour cent des élèves sont des femmes. À *Maurice*, la publicité pour le Programme de formation «Des compétences pour une bourse d'études» encourage particulièrement la candidature des femmes.

330. Les responsabilités familiales peuvent également peser sur la participation à l'éducation et à la formation. À titre d'exemple, les recherches menées dans l'Union européenne montrent que, parmi les adultes qui souhaitaient suivre une formation mais qui ne l'ont pas fait, les responsabilités familiales figuraient parmi les obstacles les plus courants, en particulier pour les femmes[687]. La commission rappelle que, dans son observation générale de 2020 sur la convention n° 156, elle demandait que davantage d'efforts soient déployés, grâce

678 La commission attire l'attention, à cet égard, sur les commentaires qu'elle a formulés concernant la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Voir l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 374375.

679 OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie*, paragr. 136-140 et 253.

680 OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie*, paragr. 253.

681 Par exemple, *Burkina Faso*, *Cambodge*, *Maurice*, *Panama* et *Togo*.

682 Par exemple, *Belgique* (Bruxelles-Capitale), *Cambodge, Honduras, Malaisie* et *Maurice*.

683 Par exemple, *Guatemala*, *Fidji* et *Panama*.

684 Par exemple, *Belgique* (Bruxelles-Capitale) et *Nicaragua*.

685 Par exemple, *Viet Nam* (loi de 2012 sur l'enseignement et la formation professionnels et l'appui aux femmes en matière de formation professionnelle et de création d'emplois dans le cadre du plan 2012-2015).

686 Par exemple, *Grèce*, *Guatemala*, *Honduras*, *Maurice*, *Panama*, *Suède* et *Viet Nam*.

687 UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres*, 21.

à des politiques actives de l'emploi, de manière à faciliter l'insertion ou la réinsertion des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans le marché du travail[688]. S'agissant des travailleurs ayant des responsabilités familiales, plusieurs gouvernements mentionnent des mesures d'éducation et de formation, ou le droit à celles-ci de manière générale[689], tandis que d'autres donnent des informations sur différentes mesures visant spécifiquement à aider ces travailleurs à s'intégrer dans la population active. Dans certains pays, la reconnaissance, dans la loi, du droit à la non-discrimination fondée sur les responsabilités familiales, la situation familiale ou l'état matrimonial, s'applique expressément à l'accès à l'éducation et à la formation, y compris la formation professionnelle[690]. D'autres mesures visent à permettre à ces travailleurs de suivre plus facilement des programmes d'éducation et de formation, par exemple l'accès prioritaire accordé à la formation et à des programmes dédiés. Au *Portugal*, l'article 30(3) du Code du travail prévoit l'accès prioritaire des travailleurs ayant des responsabilités familiales à la formation. Au *Guatemala*, la bourse sociale pour le premier emploi, qui vise à aider les jeunes chômeurs âgés de 18 à 29 ans à trouver un emploi, et la bourse sociale pour le collège, qui aide les personnes âgées de 11 à 24 ans à faire le collège, fait des mères célibataires l'un des groupes cibles prioritaires. En *Fédération de Russie*, le Programme de promotion de l'emploi du projet démographique national vise à offrir une reconversion aux femmes en congé parental qui s'occupent d'un enfant de moins de trois ans ou qui ont un enfant d'âge préscolaire, ainsi qu'à améliorer leurs qualifications.

331. D'autres pays ont également adopté des mesures permettant de concilier le travail et la famille, par exemple des horaires et des profils de formation souples[691]. Il y a également des mesures pour la fourniture de services de garde d'enfants ou d'un soutien financier aux services de garde d'enfants pour les personnes qui suivent un enseignement et une formation[692]. À titre d'exemple, en *Lettonie*, l'article 50(3) de la loi sur les établissements d'enseignement supérieur prévoit que les élèves ont le droit d'interrompre et de reprendre leurs études conformément aux procédures établies, y compris en cas de congé de maternité, et une future réglementation relative à un nouveau modèle pour les doctorats envisage de pouvoir les prolonger de deux ans maximum en cas de congé de maternité. En *Belgique*, l'Office régional bruxellois pour l'emploi (Actiris) a créé un réseau de structures partenaires qui s'occupent des enfants pendant que leurs parents suivent une formation. En *Nouvelle-Zélande*, l'allocation d'incitation à la formation, saluée par le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU), aide – au moyen de prestations - les parents célibataires, les personnes en situation de handicap et les aidants à couvrir les coûts associés aux études suivies pour décrocher un diplôme particulier, par exemple les frais de scolarité, de garde d'enfants, de soins et de transport.

332. La commission accueille favorablement les données statistiques fournies par plusieurs gouvernements sur le nombre de femmes qui bénéficient d'une éducation et d'une formation[693]. Elle relève également l'importance des informations données sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales qui bénéficient de programmes de formation[694] et accueille favorablement les informations statistiques que des gouvernements ont fournies à cet égard[695].

688 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

689 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Arabie saoudite*, *Canada*, *Côte d'Ivoire*, *Grenade*, *Guatemala*, *Indonésie*, *Lettonie*, *Maurice*, *Népal*, *Sénégal*, *Seychelles* et *Suriname*.

690 Par exemple, *Croatie*, *Fédération de Russie*, *Grèce*, *Namibie* et *Suisse*.

691 Par exemple, *Irlande*, *Lituanie*, *Pays-Bas* et *Viet Nam*.

692 Par exemple, *Japon*, *Portugal* et *Suède*.

693 Par exemple, *Brésil*, *Cambodge*, *Canada*, *Chypre*, *Colombie*, *Finlande*, *Guatemala*, *Irlande*, *Lettonie*, *Maurice*, *Oman*, *Panama*, *Pérou*, *Portugal*, *République dominicaine*, *Sri Lanka*, *Tadjikistan* et *Viet Nam* (y compris des données ventilées sur les travailleuses en milieu rural).

694 Voir CEACR, convention n° 156: *Belize*, demande directe, 2021; *Grèce*, demande directe, 2020; *Portugal*, demande directe, 2021; *Serbie*, demande directe, 2017.

695 Par exemple, *Grèce*, *Irlande*, *Portugal* et *Saint-Marin*.

333. La commission relève qu'il est fait mention, dans certains cas, de mesures visant particulièrement la situation des femmes ayant des responsabilités familiales, par exemple de programmes ou de centres de formation spéciaux qui visent à les aider à entrer ou à revenir sur le marché du travail après une interruption de carrière, ou à concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales[696]. ***Des mesures sont nécessaires pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de suivre pleinement une formation professionnelle, notamment en prévenant toute discrimination dans l'accès à la formation et en facilitant la conciliation entre les responsabilités familiales et la participation à des programmes de formation. La commission souligne l'importance des programmes de formation ciblés pour que les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales intègrent la population active. Ces programmes ne devraient pas uniquement fournir des informations sur les droits en matière d'emploi, les services et les équipements publics, ainsi que la planification des carrières, mais également mettre l'accent sur le renforcement de la confiance et des compétences sociales.***

334. ***La commission appelle l'attention sur le fait que les mesures qui visent à aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à être formés pour entrer ou revenir sur le marché du travail devraient cibler les hommes et les femmes afin de faire en sorte qu'elles ne renforcent pas les stéréotypes à l'égard du rôle des hommes et des femmes dans la famille et dans la société. Parallèlement, tenant compte du fait que les femmes sont souvent confrontées à des obstacles supplémentaires en raison de responsabilités familiales disproportionnées, la commission souligne l'importance d'adopter des mesures visant à promouvoir et à faciliter spécifiquement l'accès des femmes à la formation.***

La lutte contre la ségrégation entre hommes et femmes dans la formation professionnelle

335. Les schémas de ségrégation professionnelle prennent forme bien avant le début de la recherche d'emploi. Les stéréotypes ou normes de genre qui orientent les garçons et les filles vers différents domaines d'études et de formation perpétuent les inégalités de genre structurelles et ont des effets sur les perspectives d'emploi des femmes, leur avancement professionnel et leur accès à des conditions de travail décentes, en particulier lorsque la formation et l'éducation des femmes ne répondent pas aux besoins du marché du travail ou les conduisent vers des secteurs ou des emplois à prédominance féminine qui offrent une moindre sécurité de l'emploi, de moins bonnes conditions de travail, de moins bons salaires et une couverture de sécurité sociale moins importante[697]. D'après les informations reçues[698], il semble que les femmes et les filles restent concentrées dans les domaines d'études et de formation à prédominance traditionnellement féminine tels que l'éducation, la santé, le travail social, la cosmétique, l'artisanat, la couture et le textile, l'hôtellerie et le tourisme, et qu'elles sont toujours sous-représentées dans des domaines tels que l'industrie, la construction, les transports, les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. À cet égard, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) note qu'il existe une différence persistante dans le développement des compétences, ainsi que des obstacles à l'éducation des femmes dans les économies rurale et informelle.

696 Par exemple, *Albanie*, *Algérie*, *Japon*, *Maurice* et République de Corée.

697 Les recherches de l'OIT montrent que, même aux postes de direction, les femmes sont surreprésentées dans les fonctions d'appui (ressources humaines, finances et administration), tandis que les hommes le sont dans les fonctions liées aux opérations, à la recherche et au développement ou encore à la gestion des pertes et profits, fonctions considérées comme étant plus stratégiques pour les entreprises et susceptibles de constituer un tremplin vers des postes au sein du conseil d'administration ou de la direction générale. OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres: les arguments en faveur du changement*, 2019, 44.

698 Par exemple, *Lettonie*, *Lituanie*, *Nouvelle-Zélande* et *Panama* ainsi que la Confédération du travail de Russie (KTR) *(Fédération de Russie)*. Voir aussi UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres*, 1.

336. Il est essentiel d'élargir les domaines dans lesquels les filles et les femmes suivent des études et une formation pour encourager la présence des femmes dans un plus large spectre d'emplois, y compris ceux qui offrent davantage de possibilités d'avancement et de promotion[699]. À cet égard, il faudrait éviter les programmes de formation et d'apprentissage qui orientent les garçons et les filles vers des professions différentes[700]. Les programmes d'éducation, de sensibilisation et de formation doivent encourager les filles et les garçons, ainsi que les jeunes femmes et les jeunes hommes, à s'engager dans des domaines d'études et de travail non stéréotypés[701].

337. La commission a reçu beaucoup d'informations sur les efforts que les États Membres entreprennent pour promouvoir l'accès des filles et des femmes à l'éducation et à la formation dans les domaines à prédominance traditionnellement masculine au moyen de mesures telles que l'instauration de critères d'admission pour les femmes, l'offre de cours et de formations spécifiques et la fourniture de bourses ciblées[702]. À titre d'exemple, des critères d'admission spécifiques ont été appliqués en *Zambie* pour les femmes en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'éducation dans des domaines où elles sont sous-représentées; des bourses ont été octroyées aux femmes dans l'enseignement technique au *Togo*. Au *Portugal*, l'article 30 du Code du travail prévoit qu'il convient d'accorder la préférence au sexe le moins représenté dans une profession pour ce qui concerne la formation professionnelle visant une profession particulière. La Confédération générale du travail de la République argentine (CGT-RA) *(Argentine*) indique également que les places dans le Programme de formation au codage informatique («Argentina Programa») ont été attribuées à parts égales aux hommes et aux femmes, une partie étant également attribuée aux personnes non binaires.

338. Plus particulièrement, des mesures ont été adoptées dans de nombreux pays pour que les filles étudient les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, ainsi que les technologies de l'information, notamment en organisant des défis et des concours, en conduisant des campagnes d'information et en mettant en avant des personnes ayant un rôle de modèle[703]. À titre d'exemple, en *Autriche*, l'intérêt des filles pour les sujets, apprentissages et carrières liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques est encouragé dès la petite enfance par des programmes tels que «la journée des filles dans la fonction publique» et «MINI - la journée des filles dans la fonction publique», la plateforme «meine Technik» et un concours de science, technologie, ingénierie et mathématiques au niveau national. Au *Japon*, le Centre pour l'instruction des femmes a créé une sorte de camp d'entraînement pour aider les lycéennes à découvrir les possibilités qu'offrent les domaines des sciences et de la technologie dans le cadre d'échanges avec des chercheurs, des ingénieurs et des étudiants en science et en ingénierie. En lien avec la réforme du système éducatif, le gouvernement de la *France* a indiqué qu'un plan d'action serait mis en œuvre pour encourager 10 000 filles supplémentaires à étudier les mathématiques en 2024. En *Norvège*, des initiatives ont été prises pour parvenir à un enseignement moins divisé entre les genres, notamment en accordant des points supplémentaires aux candidatures à l'université pour des filières où un genre est sous-représenté, ainsi que par des projets tels que «Les hommes dans les soins de santé» ou «Les filles et la technologie»[704]. La Confédération coréenne des

699 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 82; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 750.

700 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 82. Voir aussi CEACR, convention n° 111: *Cameroun*, demande directe, 2019; *Inde*, demande directe, 2019.

701 OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 42-44.

702 Par exemple, *Autriche*, *Croatie*, *États-Unis d'Amérique*, *Maurice*, *Portugal*, *Suède*, *Togo* et *Turkménistan*. Concernant les autres mesures, voir aussi OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 88 et 89; OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie*, paragr. 252; UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation 2020 – Rapport sur l'égalité des genres*.

703 Par exemple, *Australie* (Victoria), *Autriche*, *Bénin*, *Cambodge*, *Chypre*, *Croatie*, *Danemark*, *Finlande*, *Grèce*, *Japon*, *Lettonie*, *Türkiye* et *Turkménistan*.

704 CEACR, convention n° 111: *Norvège*, demande directe, 2021.

syndicats (KCTU) *(République de Corée)* souligne également que la ségrégation professionnelle peut être combattue par l'engagement des syndicats, et fait référence au Centre national de formation aux compétences et d'aide à l'emploi dans le secteur de la construction établi par la Fédération de syndicats de l'industrie de la construction en Corée (KFCITU), qui recrute activement des femmes.

339. Dans un monde du travail qui ne cesse de se numériser davantage, la fracture numérique entre les hommes et les femmes reste une difficulté à aplanir. D'après les recherches de l'OIT, les femmes sont généralement en retard par rapport aux hommes s'agissant de l'accès aux téléphones mobiles et à Internet; certains des écarts les plus importants en matière d'accès à la technologie se trouvent dans des régions où les femmes ont également le plus de mal à participer au marché du travail et à trouver des emplois de qualité[705]. Une approche tournée vers l'avenir est nécessaire pour doter les femmes et d'autres groupes des moyens nécessaires, sur un pied d'égalité, pour les emplois de demain. Des mesures visant à combler la fracture numérique, y compris par une éducation et une formation tenant compte des considérations de genre, sont essentielles pour garantir que les femmes et les filles ne seront pas mises de côté sur le marché du travail de demain[706]. En outre, l'acquisition de compétences numériques par les femmes est indispensable pour leur permettre non seulement de travailler dans les emplois et les secteurs émergents, mais également pour faciliter leur accès aux technologies de l'information et de la communication afin qu'elles puissent accéder aux possibilités d'emplois et au marché du travail et améliorer leurs capacités de réseautage. La Confédération syndicale internationale (CSI) souligne également le potentiel des emplois verts en matière de création d'emplois, notamment pour les femmes[707].

340. ***Il est essentiel que les mesures concernant l'orientation et la formation professionnelles permettent de combattre la ségrégation horizontale et verticale entre les hommes et les femmes sur le marché du travail en facilitant l'accès des femmes à un plus grand choix d'emplois et de formations, ainsi que d'emplois à des niveaux supérieurs, en particulier dans des professions où les hommes sont plus nombreux et dans des secteurs où les femmes sont moins représentées, en particulier les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, les technologies de l'information et de la communication, la construction et le commerce.***

1.2. L'égalité d'accès à l'orientation professionnelle et l'égalité dans les services de placement et d'emploi

341. L'orientation professionnelle offre une aide qualifiée dans le choix d'une profession, par exemple en diffusant des informations, en élaborant des recommandations prenant en considération les capacités et les besoins sociaux de la personne et en associant les enseignants et les parents au développement des choix professionnels des enfants[708]. Comme la formation, elle joue un rôle primordial en ce qu'elle conditionne les possibilités d'accès aux emplois et aux différentes professions[709]. Il arrive que les femmes aient un accès limité aux services d'emploi et de placement en raison de leur analphabétisme ou faute de compétences en matière de technologies de l'information et de la communication, ce qui peut leur fermer la porte à des programmes de formation ou d'emploi, ou simplement les empêcher de demander de l'aide à

705 OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 2017, 65.

706 Voir aussi OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 88-89; UNICEF, ONU Femmes et Plan International, *A New Era for Girls*, 15.

707 Voir aussi OIT, *Green Recovery with Jobs through Employment Policies: Guidelines for Shaping Employment Policies that Support a Green Recovery and a Just Transition*, 2022, 9-10.

708 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 85.

709 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 76; Étude spéciale de 1996, paragr. 65, 6971; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 751.

ces services. Il arrive également que les femmes soient moins en mesure d'accéder physiquement aux centres de services de l'emploi en raison de restrictions sociales et culturelles[710], du fait qu'elles assument une part disproportionnée des soins et services à la personne non rémunérés ou faute de transports sûrs, en particulier dans les zones rurales.

342. La recommandation n° 111 prévoit que la politique nationale de promotion de l'égalité devrait tenir compte du principe de l'égalité de chances et de traitement s'agissant des services d'orientation professionnelle et de placement (paragr. 2 *b)* i)). Cela concerne à la fois les services d'orientation professionnelle et de placement «soumis au contrôle d'une autorité nationale» (article 3 e) de la convention n° 111 et paragraphe 3 *a)* ii) de la recommandation n° 111)[711] et les services privés (paragraphe 3 *b*) de la recommandation n° 111). Les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées jouent un rôle clé à cet égard[712].

343. Dans certains pays, l'accès à l'orientation professionnelle est expressément inclus dans le champ de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe[713]. La commission rappelle à ce sujet que les mesures relatives aux services de placement et d'emploi ne devraient pas se limiter à demander qu'ils s'abstiennent d'exercer une discrimination directe ou indirecte mais également qu'ils tiennent compte de l'égalité de chances et de traitement dans leurs activités[714]. Elle prend note des mesures adoptées pour faciliter l'accès des femmes aux services de placement et d'emploi, par exemple par des programmes, services ou salons consacrés à l'orientation professionnelle[715]. En *Belgique,* le gouvernement de la région de Bruxelles-capitale indique que des créneaux ou un accès prioritaire sont réservés aux femmes pour les services d'orientation professionnelle et que les conseillers pour l'emploi et les autres membres de ces services sont formés à l'égalité des genres[716]. À *Malte*, les conseillers pour l'emploi reçoivent aussi une formation sur l'égalité des genres. Les recherches de l'OIT relèvent que des lieux publics facilement accessibles, tels que les bureaux de poste et les centres communautaires, sont utilisés pour l'affichage des offres d'emploi et des cours de formation professionnelle[717].

344. L'article 7 de la convention n° 156 mentionne expressément l'orientation professionnelle en lien avec l'intégration des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la population active. Aux termes de la recommandation n° 165, ces services devraient être mis à disposition pour permettre à ces travailleurs de s'intégrer dans la population active ou de reprendre un emploi, dans le cadre des services existants pour tous les travailleurs ou selon des modalités compatibles avec les conditions nationales et les services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement devraient être gratuits pour ces travailleurs. Ces services devraient être dotés de suffisamment de personnel possédant une

710 Naoko Otobe, *Guide sur les questions de Genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail: Vers l'émancipation économique des femmes et l'égalité des genres* (OIT, 2014), 57.

711 Étude spéciale de 1996, paragr. 9293.

712 La commission attire l'attention sur l'article 7 de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 (qui requiert que des mesures adéquates soient prises au sein des services publics de l'emploi pour répondre aux besoins de certaines catégories de personnes), et sur l'article 5 de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 (qui requiert que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir de discrimination aux travailleurs). Concernant les mesures visant à répondre aux besoins des femmes en matière d'emploi et d'agences de placement, voir l'Étude d'ensemble de 1988, paragr. 93; OIT, *Étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99e session, 2010, paragr. 354356, 568576 et 629639; et l'Étude d'ensemble de 2012, paragr. 75.

713 Par exemple, *Albanie*, *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Géorgie*, *Grèce*, *Islande*, *Italie*, *Portugal*, *Slovaquie*, *Slovénie* et *Türkiye*.

714 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 94.

715 Par exemple, *Belgique* (Bruxelles-Capitale), *El Salvador*, *Guatemala*, *Honduras*, *Panama*, *République de Corée* et *Suède*.

716 CEACR, convention n° 111: *Serbie*, demande directe, 2017.

717 Otobe, *Guide sur les questions de Genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail*, 62.

formation appropriée et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales (paragr. 12 et 14).

345. La commission note que plusieurs gouvernements indiquent que des services de conseil et de placement sont fournis à tous les travailleurs en général[718]. Certains mentionnent également certains programmes et services d'orientation professionnelle spécifiques pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales[719]. Au *P*érou, le Plan sectoriel pour l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession 2018-2021 et le Programme national pour l'employabilité encouragent la formation professionnelle et favorisent les services pour l'emploi indépendant axés sur les hommes et les femmes chefs de famille qui ont des enfants. D'autres gouvernements mentionnent les services visant à faciliter la garde d'enfants pour les demandeurs d'emploi ayant des responsabilités familiales. En *Albanie*, certains programmes pour l'emploi comprennent une aide financière visant à couvrir les frais du jardin d'enfants et de la crèche. En *Bulgarie*, le programme «Aide à la maternité» prévoit une garde gratuite des enfants âgés de 1 à 3 ans pour les demandeurs d'emploi enregistrés auprès du bureau pour l'emploi[720]. La Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC), la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) y la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS) *(République dominicaine)* indiquent également que le Programme «Supérate» vise à faciliter l'entrée sur le marché du travail des personnes en situation défavorisée, notamment les femmes à la tête de foyers monoparentaux.

346. La commission rappelle que l'efficacité de ces services constitue un élément central du paragraphe 14 de la recommandation n° 165, car l'expression «permettre aux travailleurs» a été adoptée étant entendu que, quelle que soit la nature des services fournis, ceux-ci devaient être aussi efficaces que possible[721]. La commission demande parfois des informations statistiques sur ce point[722]. Elle note que des gouvernements ont fourni des données sur le nombre d'hommes et de femmes qui bénéficient de services d'emploi et de placement, y compris le nombre de personnes qui ont suivi une formation ou bénéficié de conseils ainsi que le nombre de personnes qui ont trouvé un emploi grâce à ces services[723]. Toutefois, la commission note que les données ventilées par situation familiale sont moins facilement disponibles. Sur ce point, elle prend note des données fournies sur le nombre de personnes qui ont des enfants et d'autres personnes à charge ayant participé à une formation professionnelle et suivi une orientation professionnelle au *Portugal*, ainsi que des données statistiques concernant *Maurice* d'après lesquelles plus le nombre de personnes à la charge des demandeurs d'emploi – aussi bien les hommes que les femmes – à la recherche d'un emploi et enregistrés auprès de services de placement augmente, moins ces personnes ont de chances d'être placées par les centres d'information sur l'emploi[724].

347. L'orientation professionnelle et les services de l'emploi jouent un rôle important dans la présentation d'un éventail de professions large et exempt de considérations fondées sur des stéréotypes ou des archaïsmes que subissent les femmes[725]. La commission note que, par exemple, en *Allemagne*, l'article 29 du livre III du Code de la sécurité sociale prévoit que les agences d'emploi doivent s'employer à élargir les possibilités de carrière offertes aux femmes et aux hommes. En *Fédération de Russie*, le Projet de mentorat de 2021 («Ligue des femmes»)

718 Par exemple, *Canada*, *Lituanie*, *Maurice*, *Portugal*, *Suède* et *Zimbabwe*.

719 Par exemple, *Australie*, *Belgique*, *Chili* et *Japon*.

720 CEACR, convention n° 156: *Bulgarie*, demande directe, 2018.

721 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 105.

722 Voir CEACR, convention n° 156: *Grèce*, demande directe, 2020; *Lituanie*, demande directe, 2018; *Maurice*, demande directe, 2016; *Saint-Marin*, demande directe, 2020; *Serbie*, demande directe, 2017.

723 Par exemple, *Algérie*, *Australie*, *Chili*, *Chypre*, *El Salvador*, *Espagne*, *Lituanie*, *Maurice*, *Panama*, *Portugal*, *Serbie* et *Viet Nam*.

724 CEACR, convention n° 156: *Maurice*, demande directe, 2016.

725 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 85.

encourage le transfert informel des meilleures pratiques, de l'expérience et des valeurs des dirigeantes qui ont rencontré un succès certain afin de nourrir le développement personnel des jeunes filles et de les aider à développer les compétences et les aptitudes nécessaires et à déterminer la trajectoire éducative et professionnelle la plus efficace. La Chambre fédérale du travail (BAK) *(Autriche)* fait référence au programme du service public de l'emploi «Femmes dans les professions techniques».

348. ***Les gouvernements sont invités à prendre des mesures pour garantir l'égalité des genres dans l'accès aux services de formation et d'orientation professionnelles ainsi qu'aux services de l'emploi et de placement, dans le cadre des politiques de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'accès à l'emploi et à la profession. Les mesures prises devraient viser à garantir que tous les travailleurs, et en particulier les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, peuvent avoir accès, dans la pratique, aux possibilités existantes.***

349. ***En vue de garantir l'accès effectif aux services d'orientation professionnelle, des mesures de sensibilisation devraient être prises pour combattre les préjugés sexistes et les stéréotypes de genre à l'égard des aspirations et des capacités professionnelles des femmes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que de leurs aptitudes ou de leurs compétences pour certains emplois.***

1.3. L'égalité des genres dans les procédures de recrutement et les offres d'emploi

350. Le principe de l'égalité énoncé dans la convention n° 111 signifie que toute personne a le droit de voir sa candidature à un emploi donné examinée de manière équitable et sans discrimination. L'article 3 d) de la convention n° 111 prévoit que les États Membres doivent suivre la politique d'égalité en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale et, au paragraphe 2 *c)*, la recommandation n° 111 ajoute que les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination. Le paragraphe 3 *a)* et *b)* de la recommandation n° 111 prévoit que les Membres devraient, pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser le principe de l'égalité en ce qui concerne les autres emplois, et le paragraphe 2 *d)* ajoute que les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'engagement ou la formation de qui que ce soit pour un emploi.

351. Il est important que les procédures de recrutement soient fondées sur l'égalité des chances et des critères objectifs, la compétence ou le mérite, et exemptes de préjugés sexistes et qu'elles excluent des exigences qui ne sont pas liées à l'exercice de l'activité considérée ou aux conditions dans lesquelles cet emploi est exercé[726]. Des difficultés demeurent toutefois pour parvenir à la non-discrimination et à l'égalité des genres dans le recrutement. À titre d'exemple, la commission note que l'une des raisons de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes repose sur le postulat selon lequel les femmes doivent occuper certaines professions, ce qui peut biaiser le recrutement[727].

352. Comme la commission l'a déjà noté, les offres d'emploi à caractère discriminatoire restent un sujet de préoccupation important[728]. En tant que point de départ de la procédure de recrutement, les offres d'emploi à caractère discriminatoire peuvent perpétuer et aggraver les inégalités fondées sur le sexe et le genre. L'élimination de ces offres non seulement s'attaque

726 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 95; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 754.

727 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 97.

728 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 754.

à la discrimination directe[729] (par exemple, des restrictions expresses ou l'exclusion d'un profil particulier) mais contribue également à lutter contre la discrimination indirecte (par exemple, des conditions sans rapport avec les conditions exigées pour l'emploi en question et qui excluent indirectement un groupe particulier)[730].

353. La commission note que, dans bon nombre de pays, les dispositions législatives et réglementaires interdisent expressément la discrimination pendant le recrutement ou le placement, ou dans l'application des critères de sélection[731]. Conformément à l'évolution décrite dans les études d'ensemble précédentes sur la convention n° 111[732], des dispositions interdisant les offres d'emploi discriminatoires quant au sexe continuent d'être adoptées dans plusieurs pays[733]. Certaines dispositions juridiques interdisent de refuser un emploi sur la base de motifs discriminatoires[734] ou la discrimination à l'égard d'un employé potentiel ou d'un demandeur d'emploi[735]. En ce qui concerne l'adoption de mesures visant à vérifier les offres d'emploi, des informations ont été fournies sur le nombre d'offres d'emploi révisées et acceptées par le service public de l'emploi au *Portugal*. Au *Guatemala*, l'inspection du travail et le Bureau national de la femme doivent donner leur autorisation à la publication d'offres d'emploi précisant le sexe du candidat.

354. D'autres dispositions sont plus détaillées et interdisent de demander, au cours de la procédure de recrutement, des renseignements personnels et des informations sur le candidat qui ne concernent pas directement l'emploi[736]. La commission note que ces mesures peuvent contribuer à prévenir la discrimination liée à des questions telles que la planification de la famille actuelle et future, l'état matrimonial ou la situation familiale, ainsi que l'orientation sexuelle et l'identité de genre[737]. À titre d'exemple, en *Équateur*, l'article 5 du règlement relatif à l'élimination de la discrimination au travail interdit toute disposition qui impose que l'on demande au candidat, pendant la procédure de sélection, de communiquer son état civil ou de joindre une photo à son curriculum vitae, ainsi que toute règle l'empêchant de porter un vêtement qui trahirait son origine ethnique ou son identité de genre. Le gouvernement de la *Suisse* indique également que le candidat peut mentir si on lui pose des questions personnelles indues et que l'employeur ne peut résilier le contrat en raison d'un tel mensonge.

355. Des gouvernements mentionnent également des mesures visant à informer ou à promouvoir des mesures spécifiques que les employeurs peuvent prendre pour combattre les préjugés pendant le recrutement. À titre d'exemple, aux *Pays-Bas*, le Plan d'action contre la

729 La commission rappelle néanmoins que la convention n° 111 prévoit que les distinctions, exclusions ou préférences lorsqu'elles sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations (art. 1, paragr. 2).

730 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 97.

731 Par exemple, *Allemagne*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Bénin*, *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Brésil*, *Burundi*, *Cabo Verde*, *Côte d'Ivoire*, *Croatie*, Équateur, *France*, *Géorgie*, *Grenade*, *Hongrie*, *Islande*, *Italie*, *Maroc*, *Namibie*, *Portugal*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Suisse* et *Türkiye*.

732 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 96.

733 Par exemple, *Arménie*, *Belgique*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Fédération de Russie*, *Honduras*, *Hongrie*, *Italie*, *Lettonie*, *Namibie*, *Pérou*, *Portugal*, *Serbie*, *Slovénie*, *Türkiye* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

734 Par exemple, *Arménie*, *Bahamas*, *Brésil*, *Bulgarie*, *Pologne*, *Portugal*, *Trinité-et-Tobago* et *Viet Nam*.

735 Par exemple, *Ghana*, *Lettonie*, *Portugal*, *Slovénie*, *Suède* et *Zimbabwe*.

736 Par exemple, *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Bulgarie*, *Croatie*, Équateur, *Italie*, *Serbie* et *Slovénie*.

737 Les demandes de renseignements personnels dans le cadre des procédures de recrutement peuvent aussi placer les personnes LGBTIQ+ dans une situation défavorable, voire les pousser indirectement à révéler des informations sur leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, 2015; OIT, *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*, 2016; OIT, *Fierté (PRIDE) au travail: Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France*, 2016; Busakorn Suriyasarn, *PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in Thailand* (OIT, 2015); OIT, *PRIDE at Work: A Study on Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity in South Africa*, 2016.

discrimination sur le marché du travail vise à élaborer des outils à l'intention des employeurs, du personnel des ressources humaines et des membres des comités d'entreprise dans le but de lutter contre les préjugés pendant le recrutement et la sélection, et un projet de loi sur l'égalité de chances au cours du recrutement et de la sélection impose aux employeurs d'adopter des méthodes de travail qui préviennent la discrimination au cours du recrutement et de la sélection. Le gouvernement du *Japon* indique que des mesures sont prises pour informer les employeurs sur la façon de procéder à un recrutement fondé sur l'aptitude et la capacité des candidats. La Chambre fédérale du travail (BAK) *(Autriche)* indique en outre que l'inclusion du personnel des départements des ressources humaines dans la structure des processus de recrutement et la promotion d'une culture d'entreprise favorable à l'égalité peuvent contribuer à prévenir les préjugés sexistes dans le recrutement.

356. ***La commission accueille favorablement l'inclusion d'éléments qui concernent expressément le recrutement et les offres d'emploi dans les mesures visant à interdire la discrimination fondée sur le sexe ou le genre dans l'emploi et la profession et insiste sur le fait que les mesures relatives à la révision des offres d'emploi, au contrôle des procédures de recrutement, à la sensibilisation et à la prévention des préjugés sexistes auprès des personnes chargées du recrutement constituent aussi une contribution indispensable pour garantir le plein respect de l'égalité des genres dans les procédures de recrutement.***

357. Des mesures sont également adoptées pour favoriser activement l'entrée des femmes dans des emplois ou secteurs à prédominance masculine, notamment en faisant disparaître les stéréotypes de genre dans le recrutement et en apportant un soutien particulier aux demandeuses d'emploi. Au *Guatemala*, le ministère de la Défense a adopté des mesures visant à encourager les femmes à entrer dans le secteur de la défense, notamment en apportant des modifications aux manuels et aux procédures de sélection, aux uniformes disponibles et à l'accès à l'école polytechnique[738]. En *Mauritanie*, des concours ont été organisés pour les candidates à des emplois dans le secteur public. En *Malaisie*, TalentCorp a créé «Career Comeback» et des programmes de mentorat pour améliorer l'accès des femmes à des possibilités d'emploi dans les secteurs liés à la technologie. Au *Portugal*, des contributions financières plus élevées sont accordées aux employeurs qui embauchent des personnes du sexe sous-représenté. En *Argentine*, le Syndicat argentin des travailleurs du bâtiment (UCROA), la Chambre argentine de la construction (CAMARCO) et le ministère des Travaux publics ont constitué une commission sectorielle tripartite («mesa sectorial») pour éliminer la violence fondée sur le genre dans le secteur de la construction et promouvoir l'entrée des femmes dans les travaux d'entretien des routes; et la résolution 245/2021 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale encourage l'inclusion des femmes dans le secteur du transport automobile. ***La commission se félicite de ces initiatives qui vont dans le sens de l'article 5 de la convention nº 111 appelant à l'élaboration de mesures spéciales, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour répondre aux besoins particuliers des personnes qui, pour des raisons telles que le sexe, les responsabilités familiales, etc. sont généralement reconnues comme nécessitant une assistance spéciale.***

Les difficultés concernant l'accès à l'emploi dues à la grossesse et à la maternité

358. S'agissant de la maternité, y compris de la grossesse, des études montrent que certains employeurs peuvent sciemment éviter d'embaucher des jeunes femmes par crainte qu'elles utilisent un congé maternité «coûteux» au cours de leur carrière ou que de futures responsabilités familiales ne les empêchent d'être disponibles ou suffisamment flexibles

738 CEACR, convention nº 111, *Guatemala*, demande directe, 2021.

pour le travail[739]. Dans nombre de pays, il semble que la grossesse est un facteur qui non seulement fait perdre son emploi à une femme mais qui complique également son accès à un emploi. Audelà de la question de la discrimination entre hommes et femmes, cela crée une discrimination entre les femmes enceintes et les femmes qui ont de jeunes enfants et les travailleuses sans enfants. Il peut également y avoir une discrimination à l'égard des femmes qui allaitent par rapport à celles qui ne le font pas[740].

359. Comme cela a été relevé au cours des travaux préparatoires à la convention n° 183, le cas des femmes qui recherchent un emploi est sans doute le plus lourd de sens au regard de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, ainsi que le plus délicat, dans la mesure où la maternité et les responsabilités familiales qui en résultent continuent d'influencer fortement l'image de la femme au travail et risquent d'intervenir dans la sélection des candidats à un poste par les employeurs[741]. «L'impact pénalisant lié à la maternité sur l'emploi» et «l'écart d'emploi lié à la parentalité» confirment ces dynamiques[742]. Il est donc primordial d'adopter des politiques claires sur la non-discrimination expressément liées à la fonction reproductive des femmes et d'adopter des mesures pour protéger les femmes en âge de procréer. Ainsi, l'article 9 (1) de la convention n° 183 prévoit que les États Membres qui ratifient cet instrument doivent adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi.

360. À ce sujet, la commission note que les lois nationales qui interdisent la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité mentionnent en particulier le recrutement, dans de nombreux pays[743]. La législation de certains pays prévoit également que l'interdiction des traitements discriminatoires, notamment motivés par la grossesse ou la maternité, s'applique aux offres d'emploi, aux critères de sélection des candidats et aux procédures de nomination[744]. À titre d'exemple, le gouvernement du *Canada* indique que l'interdiction et la prévention de la discrimination dans l'emploi et la profession, qui sont essentiellement couvertes par la législation relative aux droits humains, s'appliquent aux offres d'emploi, aux formulaires de candidature et aux entretiens d'embauche. Toutes les lois relatives aux droits humains au *Canada* (soit directement, soit par voie d'interprétation) interdisent la discrimination ou le harcèlement fondés sur le sexe ou le genre (dont la grossesse) et l'état matrimonial ou la situation familiale (état civil au Québec). Au *Brésil*, les entreprises privées n'ont pas le droit d'adopter des critères subjectifs fondés sur la situation familiale ou la grossesse dans les

739 Voir notamment une étude de 2012 sur la discrimination au sein de l'Union européenne, selon laquelle la discrimination fondée sur la maternité reste une réalité. Voir Annick Masselot, Eugenia Caracciolo di Torella et Susanne Burri, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The Application of EU and National Laws in Practice in 33 European Countries*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres, 2012, Bruxelles, Commission européenne. Voir aussi la synthèse des informations émanant de divers pays dans: OIT, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*, 2014, (un aperçu est disponible en français) 7475; OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 57 et 58; OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022, 95.

740 Damian Grimshaw et Jill Rubery, *The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence*, Conditions of Work and Employment Series n° 57 (OIT, 2015), 3739; OIT, *Maternity and Paternity at work*, 83.

741 OIT, *La protection de la maternité au travail: Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999 (ci-après le «Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183»), 5152.

742 «L'écart d'emploi lié à la parentalité» correspond à la différence entre le taux d'emploi des mères et des pères par rapport à la population. Il est passé de 41,1 à 42,8 points de pourcentage. Par exemple, concernant la *Slovaquie*, la commission note avec préoccupation que jusqu'en 2020, dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi, le gouvernement reconnaissait que la présence dans la famille d'enfants de moins de 6 ans réduit de manière significative le taux d'emploi des femmes (moins de 40 pour cent), tandis que le taux d'emploi des hommes augmente (plus de 83 pour cent). Voir OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 14; et CEACR, convention n° 156: *Slovaquie*, observation 2018.

743 Par exemple, *Allemagne*, *Bulgarie*, *Finlande*, *France*, *Hongrie*, *Nouvelle-Zélande*, *Tadjikistan* et *Zimbabwe*.

744 Par exemple, *Allemagne*, *Belgique*, *Brésil*, *Hongrie* et *Suède*.

concours. En *Azerbaïdjan*, au *Bélarus* et au *Tadjikistan*, les employeurs qui refusent d'embaucher une femme enceinte ou une femme qui a un enfant de moins de trois ans doivent expliquer par écrit les motifs de leur refus, lequel peut faire l'objet d'un recours en justice[745].

361. Toutefois, dans nombre de pays, malgré l'existence de dispositions législatives, la discrimination dans l'emploi fondée sur la maternité, y compris dans l'accès à l'emploi, continue de poser problème dans la pratique. Les mères seraient beaucoup moins susceptibles d'être recommandées pour un poste ou se verraient offrir un salaire de base en moyenne inférieur à celui des femmes sans enfants ayant les mêmes qualifications[746]. Dans les pays où les prestations de maternité sont entièrement ou partiellement financées par les employeurs, souvent, ces derniers préfèrent ne pas embaucher de jeunes femmes. À titre d'exemple, en *Indonésie*, certaines entreprises demandent aux femmes enceintes de démissionner et de repostuler après la naissance de leur enfant pour ne pas avoir à verser de prestations de maternité[747]. Au *Mexique*, les employeurs préfèrent ne pas recruter de femmes qui n'ont pas cotisé longtemps, car ils assument toute la responsabilité financière du congé de maternité lorsqu'une femme a cotisé pendant moins de 30 semaines au cours des 12 derniers mois[748]. La Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale (CGTPIN) *(Portugal)* affirme que, malgré la législation protectrice au *Portugal*, il arrive encore souvent qu'on demande aux femmes, pendant un entretien d'embauche, si elles ont l'intention de se marier ou d'avoir des enfants. En outre, dans certains pays, on demande encore aux femmes de signer une lettre de démission au moment de leur recrutement pour les contraindre à démissionner en cas de grossesse[749].

362. ***La commission rappelle que les États Membres sont tenus de garantir, en droit et dans la pratique, que la maternité ne constitue pas une source de discrimination dans l'emploi, y compris en matière d'accès à l'emploi. À cet égard, la commission prie instamment les États Membres d'adopter les mesures nécessaires à cette fin, qui devraient notamment comprendre la pleine application de la législation relative à la non-discrimination afin que les femmes qui recherchent un emploi, les femmes dans l'emploi et les femmes qui retournent à leur emploi soient protégées, dans la pratique, contre la discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité. Ces dispositions législatives devraient être assorties de mesures relatives à la mise en conformité et au contrôle de l'application afin de garantir une protection effective et notamment prévoir des sanctions pour les employeurs en cas de discrimination fondée sur la maternité, assorties d'une indemnisation et de sanctions appropriées. Le principe de la solidarité dans le financement des prestations de maternité est également essentiel à la promotion de la non-discrimination au travail: si les employeurs ne sont pas tenus d'assumer le coût direct des prestations de maternité, cela fait tomber un obstacle potentiel à l'emploi des femmes en âge de procréer***[750]***.***

745 De même, le gouvernement du *Turkménistan* indique qu'il est interdit de refuser d'embaucher une femme et de réduire son salaire au motif qu'elle est enceinte ou a un enfant de moins de 3 ans (ou de moins de 18 ans dans le cas d'un enfant en situation de handicap (article 241 du Code du travail)).

746 OIT, *Breaking Barriers: Unconscious Gender Bias in the Workplace*, Note de recherche du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), 2017, 7.

747 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *From Promises to Action: Addressing Discriminatory Social Institutions to Accelerate Gender Equality in G20 Countries*, Centre de développement de l'OCDE, 2019, 128.

748 OCDE, *Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality*, 2017, 103.

749 OCDE, *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA: L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétitivité et développement du secteur privé, 2017, 120.

750 Voir section 2.2 «Prestations de maternité» du chapitre VI.

Les défis concernant l'accès à l'emploi dues aux responsabilités familiales

363. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales peuvent rencontrer de nombreux obstacles à une transition réussie entre la maison et le travail, en particulier les femmes qui assument toujours la plupart des obligations familiales[751]. Par exemple, la Confédération suédoise des professionnels (TCO), la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO), et la Confédération suédoise des syndicats (LO) *(Suède)* et la Confédération du travail de Russie (KTR) *(Fédération de Russie)* soulignent le fait que l'absence de services de garde d'enfants peut constituer un obstacle à l'accès des femmes à la formation et à l'emploi. La recommandation n° 165 indique que l'état matrimonial, la situation de famille ou les responsabilités familiales ne devraient pas, en tant que tels, constituer des motifs valables pour refuser un emploi à un travailleur (paragr. 16). La commission rappelle que, si le refus d'un emploi à un travailleur en raison de ses responsabilités familiales ne figure pas dans la convention n° 156[752], dans son Étude d'ensemble de 1993, elle a noté que les pays qui avaient fait des «responsabilités familiales» un motif de discrimination expressément interdit dans tous les aspects de l'emploi incluaient également l'accès à l'emploi, ce qui témoignait d'une évolution importante par rapport à la situation qui prévalait lors de l'adoption des instruments[753].

364. La commission observe que les dispositions relatives à la discrimination fondée sur les responsabilités familiales, l'état matrimonial ou la situation familiale continuent de couvrir des questions relatives au recrutement, aux critères de sélection et aux offres d'emploi[754]. En *France*, il est interdit de préciser la situation familiale d'un candidat dans une offre d'emploi[755], tandis qu'en *République de Corée*, les employeurs ne sont pas autorisés à fixer de conditions relatives à l'état matrimonial d'une candidate[756]. Au *Viet Nam*, l'article 40(3)(b) de la loi de 2006 sur l'égalité des genres prohibe le refus de recruter un travailleur au motif qu'il élève un enfant ou la limitation fixée au recrutement de travailleurs élevant des enfants.

365. La commission observe que certains pays ont adopté des mesures positives pour promouvoir le recrutement de travailleurs ayant des responsabilités familiales. En *Bulgarie*, les articles 53 et 53(a) de la loi de 2001 sur la promotion de l'emploi prévoient des mesures incitant les employeurs à recruter des chômeurs qui sont des parents célibataires (ou adoptifs) et/ou des mères d'enfants de moins de trois ans, ainsi que des mères d'enfants de trois à cinq ans au chômage. La commission note cependant que de telles mesures ne semblent concerner que les mères ou les parents célibataires et non les pères[757]. En *Slovaquie*, le gouvernement dit que, comme suite au projet «Travail et famille», de nouveaux emplois seront créés pour lesquels seules des personnes ayant des enfants de moins de six ans pourront être embauchées et jusqu'à 90 pour cent des coûts réels seront couverts pour les employeurs; jusqu'à 50 pour cent des coûts réels seront couverts pour les employeurs de personnes ayant des enfants âgés de six à dix ans[758].

366. ***La commission accueille favorablement l'inclusion d'éléments relatifs au recrutement et aux offres d'emploi dans les dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur les responsabilités familiales, car ils sont indispensables pour garantir que les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales ne sont pas pénalisés au stade du recrutement.***

751 Voir Introduction de cette Étude d'ensemble, paragr. 25-26.

752 OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981, *Compte rendu provisoire*, n° 28, paragr. 160162; Étude d'ensemble de 1993, paragr. 119.

753 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 123.

754 Par exemple, *Bosnie-Herzégovine*, *Lettonie* et *Portugal*.

755 *France* (articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail).

756 *République de Corée* (articles 2(1) et 7(2) de la loi de 1987 sur l'égalité dans l'emploi).

757 CEACR, convention n° 156: *Bulgarie*, demande directe, 2018

758 CEACR, convention n° 156: *Slovaquie*, observation, 2018.

La commission rappelle que les mesures qui concernent la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent inclure les hommes et les femmes. Elle note également que, pour permettre pleinement que les travailleurs ayant des responsabilités familiales soient intégrés au marché du travail, il est nécessaire de faire en sorte que les procédures de recrutement tiennent compte de leurs besoins spécifiques.

L'interdiction des tests de grossesse ou de questions relatives à la maternité durant le recrutement

367. La protection des femmes contre la discrimination au cours du recrutement devrait comprendre des mesures visant à empêcher que les employeurs ne posent des questions sur leurs projets de maternité à des candidates potentielles, ces informations pouvant être utilisées de manière discriminatoire en décourageant le recrutement de femmes en âge de procréer. De telles pratiques discriminatoires, y compris l'obligation de se soumettre à un test de grossesse à des fins liées à l'emploi continuent d'être signalées, essentiellement pour certaines catégories de travailleuses vulnérables, par exemple les travailleuses migrantes, les travailleuses domestiques et les travailleuses du secteur de l'habillement[759].

368. Afin de combattre cette pratique, l'article 9, paragraphe 2, de la convention n° 183 interdit expressément qu'un employeur demande à une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui sont interdits, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, ou qui comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant. La commission traite également de la question des tests de grossesse en tant que forme de discrimination fondée sur le sexe dans le contexte de son examen de la convention n° 111, au cours duquel elle a remarqué une évolution, dans plusieurs pays, consistant à interdire expressément le fait de subordonner l'embauche à un test de grossesse[760].

369. À ce sujet, la commission observe que certains États Membres (24 d'après les recherches de l'OIT) disent avoir adopté des dispositions qui interdisent expressément les tests de grossesse[761]. Parmi les exemples récents figurent la *Colombie*, où la loi n° 2114 de 2021 interdit qu'un employeur subordonne l'embauche à un test de grossesse ou demande à ses employées si elles envisagent d'avoir des enfants[762]. Au *Chili*, les employeurs n'ont pas le droit de demander aux demandeuses d'emploi de fournir un certificat médical ou de se soumettre à un examen médical pour vérifier si elles sont enceintes ou pas[763]. À *Kiribati*, les employeurs n'ont pas le droit de demander aux employées de se soumettre à un examen médical qui comprenne un test de grossesse, en tant que condition préalable à l'emploi[764].

370. Dans certains pays, il existe une interdiction plus générale faite aux employeurs de poser des questions ou de demander la moindre information soit sur: i) une grossesse; ou ii) la planification de la famille au cours du recrutement, interdiction qui concerne également les tests de grossesse[765]. En *Australie*, il est illégal de demander à une candidate de fournir des informations, y compris moyennant un formulaire, sur une grossesse ou une grossesse

759 OIT, *Soin à autrui au travail*, 103.

760 Étude spéciale de 1996, paragr. 171; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 784. Voir aussi CEACR, convention n° 111: *Nicaragua*, demande directe 2012; *Uruguay*, demande directe, 2021 (loi n° 1868 de 2011); *Venezuela (République bolivarienne du)*, demande directe, 2014.

761 *Brésil*, *Chili*, *Colombie*, *El Salvador*, *France*, *Mexique*, *Monténégro*, *Nicaragua*, *Panama*, *Portugal*, *République démocratique populaire lao*, *Serbie* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

762 Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2022*, 2022, 29 (un résumé analytique est disponible en français).

763 *Chili* (article 194 du Code du travail de 2020).

764 *Kiribati* (article 111(1) du Code de l'emploi et des relations professionnelles de 2015).

765 Par exemple, *Bosnie-Herzégovine*, *Norvège*, *Slovaquie*, *Slovénie* et *Tchéquie*.

potentielle[766]. En *Belgique*, la jurisprudence et les conventions collectives interdisent aux employeurs de poser des questions aux candidates relatives à une grossesse.

371. Dans d'autres pays, l'interdiction des tests de grossesse couvre également la période d'emploi. **À** titre d'exemple, au *Brésil*, en *Colombie* et au *Nicaragua*, les employeurs n'ont pas le droit de demander à une candidate de se soumettre à un test de grossesse ou de soumettre une femme à un test de grossesse sans son consentement pendant l'emploi[767]. Au *Chili*, les tests de grossesse sont interdits pour ce qui concerne le maintien dans l'emploi, la promotion, la mobilité ou le renouvellement de contrat[768].

372. ***La commission accueille favorablement les dispositions législatives qui interdisent aux employeurs de demander ou de recueillir des informations sur la possible grossesse d'une candidate, ou sur ses projets familiaux futurs, qui interdisent de demander un test de grossesse au cours du recrutement et pendant la période d'emploi de manière générale et qui, plus largement, protègent les femmes contre un traitement discriminatoire pendant la procédure de recrutement.***

373. La commission note que, dans certains pays, il existe des exceptions à l'interdiction générale des tests de grossesse, comme prévu au titre de l'article 9, paragraphe 2, de la convention n° 183[769]. À titre d'exemple, en *Albanie*, les tests de grossesse sont interdits avant de commencer un emploi, sauf dans les cas où les travaux sont exécutés dans des conditions qui peuvent nuire à la grossesse ou porter préjudice à la vie ou à la santé de la mère ou de l'enfant[770]. Au *Soudan du Sud*, un employeur ne peut pas demander de test de grossesse ni de certificat de test de grossesse lorsqu'une femme pose sa candidature à un poste, sauf si la loi interdit, totalement ou partiellement, ce travail aux femmes enceintes, ou si ce travail comporte un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme enceinte[771].

374. La commission observe qu'il existe, dans certains pays, une prescription générale relative à l'examen médical auquel il faut se soumettre avant d'être recruté ou à l'obtention d'un certificat médical pour conclure un contrat de travail[772]. ***Dans ces cas, la commission rappelle que l'on ne peut exiger que les demandeuses d'emploi se soumettent à un test de grossesse au cours de cet examen médical, sauf pour les travaux que la législation nationale interdit, totalement ou partiellement, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent ou si ces travaux comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.*** À titre d'exemple, en *Colombie*, le Code du travail dispose que les employeurs doivent veiller à ce que l'examen médical préalable à l'emploi ne comporte pas de test de grossesse[773].

375. La commission observe que des difficultés demeurent dans l'application de l'article 9, paragraphe 2, de la convention n° 183. D'après les recherches de l'OIT, il y a encore 100 pays dans lesquels la pratique consistant à demander à une femme de se soumettre à un test de grossesse n'est pas interdite et 60 dans lesquels elle n'est pas expressément interdite, mais où elle est couverte par d'autres dispositions, incluant des dispositions antidiscriminatoires. Seules 8,9 pour cent des mères potentielles du monde entier vivent dans les 24 pays dans lesquels la loi interdit expressément les tests de grossesse[774]. À ce sujet, la commission observe

766 *Australie* (article 27 de la loi de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe).

767 *Brésil* (article 373-A(IV) du décret-loi de 1943 portant approbation de la Consolidation des lois du travail); *Colombie* (article 241A du Code du travail); *Nicaragua* (article 2 de l'accord ministériel n° JCHG-005-05-07).

768 *Chili* (article 194(4) du Code du travail).

769 Par exemple, *Colombie*, *Portugal* et *Serbie*.

770 *Albanie* (article 105/a (1) du Code du travail de 1995).

771 *Soudan du Sud* (article 116(4) du Code du travail de 2017).

772 Par exemple, CEACR, convention n° 183: *Bulgarie*, demande directe, 2014; *Sénégal*, demande directe, 2019.

773 *Colombie* (article 241A du Code du travail).

774 OIT, *Soin à autrui au travail*, 103.

que plusieurs gouvernements font référence à des dispositions générales interdisant la discrimination fondée sur le genre ou le sexe en tant que moyen d'empêcher un employeur de demander un test de grossesse[775]. Si ces dispositions demeurent au cœur de la législation sur la nondiscrimination, la commission observe que leurs termes généraux peuvent conduire à un manque de sécurité juridique et ne pas être assimilés à une interdiction effective des tests de grossesse dans la pratique. D'autres mesures pourraient donc être requises pour garantir que les tests de grossesse soient expressément interdits par la loi.

376. La commission note également que, d'après des recherches récentes, la loi n'interdit pas aux employeurs de 91 pour cent des pays de poser des questions sur la situation matrimoniale au cours des processus d'embauche, ce qui peut entraîner un traitement discriminatoire des candidates[776]. La pratique qui consiste à poser des questions aux candidates sur une grossesse potentielle ou actuelle pendant un entretien d'embauche et au cours de la procédure de recrutement est donc répandue dans certains pays[777]. À titre d'exemple, en *France*, 42 pour cent des jeunes candidates ont indiqué qu'un employeur leur avait demandé si elles envisageaient de tomber enceintes[778]. Au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, trois quarts des mères interrogées ont dit que leur grossesse, connue de l'employeur, avait nui à leurs chances de réussite à l'entretien d'embauche[779]. De la même manière, la Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC), la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) et la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS) *(République dominicaine)* ont dit que des tests de grossesse obligatoires étaient fréquents dans toutes les entreprises en *République dominicaine* pour obtenir ou conserver un emploi, en particulier dans les entreprises textiles et dans les centres d'appels dans le secteur des *maquilas* (zones franches d'exportation)[780]. Plus récemment, ces syndicats ont affirmé que, malgré des lois et des politiques publiques qui interdisent la discrimination, il y a des cas de discrimination au travail, y compris de «discrimination cachée», notamment l'obligation faite à certains groupes de personnes (en particulier les travailleuses haïtiennes) de se soumettre à des tests de grossesse.

377. ***La commission considère que la pratique qui consiste à demander aux femmes à la recherche d'un emploi ou aux employées des informations sur la planification familiale ou de se soumettre à un test de grossesse constitue une forme grave de discrimination fondée sur le sexe, telle qu'interdite par la convention n° 111, et une violation du principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Prenant note de cette évolution avec une préoccupation particulière, la commission prie instamment les gouvernements de prendre toutes les mesures nécessaires, sans délai, pour garantir que les tests de grossesse imposés pour obtenir ou conserver un emploi soient expressément interdits en droit et dans la pratique dans tous les cas, à l'exception de ceux visés à l'article 9, paragraphe 2, de la***

775 Par exemple, le gouvernement du *Panama* fait référence aux principes constitutionnels interdisant la discrimination fondée sur le genre, tandis que le gouvernement des *Îles Cook* précise que, hormis l'interdiction générale de la discrimination, aucune autre mesure spécifique n'existe à cet égard. Le gouvernement de l'*Arménie* indique que le recours à un test de grossesse est interdit dans la mesure où l'employeur n'est autorisé à demander des documents concernant l'état de santé des candidats à un poste que pour les emplois nécessitant un examen médical initial, comme le prévoit la législation.

776 Katharine Christopherson *et al.*, *Tackling Legal Impediments to Women's Economic Empowerment*, document de travail 22/37 du Fonds monétaire international (FMI), 2022, 12.

777 CEACR, convention n° 183: *Belize*, demande directe, 2009; *République dominicaine*, demande directe, 2020. La commission a aussi pris note des rapports faisant état du recours à tests de grossesse dans: CEACR, convention n° 111: *El Salvador*, observation, 2016; *Guatemala*, demande directe, 2020; *République dominicaine*, observation, 2016; *République-Unie de Tanzanie*, observation, 2021.

778 OCDE, *From promises to action*, 84.

779 Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers*, 2016, 159 et 165.

780 CEACR, convention n° 111: *République dominicaine*, observation, 2016.

convention nº 183. Des mesures devraient être également prises pour sensibiliser à cette forme grave de discrimination fondée sur le sexe.

▸ 2. Garantir l'égalité des chances pour avancer dans l'emploi et la profession

Recommandation nº 111, paragraphe 2 *b)* iii)
Recommandation nº 165, paragraphes 12 et 13

378. En couvrant l'accès à l'emploi et à la profession, y compris l'accès aux postes à responsabilité[781], la convention nº 111 établit le droit de toute personne de ne pas faire l'objet de discrimination en ce qui concerne la promotion acquise en cours d'emploi[782], dans les secteurs privé et public[783]. Le paragraphe 2 *b)* iii) de la recommandation nº 111 dispose que la politique nationale en faveur de l'égalité adoptée en application de la convention devrait tenir compte du principe de l'égalité de chances et de traitement de toutes les personnes en ce qui concerne la promotion, selon leurs qualités personnelles, leur expérience, leurs aptitudes et leur application au travail. S'agissant des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en établissant, en son article 3, le droit des personnes ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination, la convention nº 156 couvre également la promotion dans l'emploi et la profession.

379. L'égalité des chances s'agissant de la promotion et de l'accès à des postes de niveau supérieur constitue un élément crucial de la réalisation de l'égalité des genres au travail et contribue à la réussite économique[784]. Il semblerait toutefois que la sous-représentation des femmes aux postes de niveau supérieur et de gestion (ségrégation professionnelle verticale entre hommes et femmes) continue à persister[785]. D'après les recherches de l'OIT, seuls 27,1 pour cent des responsables et des dirigeants dans le monde sont des femmes: ce chiffre a très peu changé depuis trente ans[786]. Les responsabilités familiales, les stéréotypes de genre et une culture d'entreprise masculine sont considérés comme étant les principaux obstacles à la prise de responsabilités par des femmes[787]. Les données indiquent qu'il y a une «pénalité pour la maternité à des postes de direction», les mères d'enfants âgés de moins de cinq ans connaissant les plus faibles taux de participation aux postes de gestion et de direction par rapport à leurs homologues masculins et aux hommes et aux femmes sans jeunes enfants. Les recherches de l'OIT indiquent également que, même lorsque les femmes et les hommes interrompent leur carrière pour s'occuper d'un enfant, les hommes ne sont pas

781 Étude d'ensemble de 1963, paragr. 35; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 107.

782 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 108; Étude spéciale de 1996, paragr. 103.

783 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 110.

784 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 28-29; OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres*, 1623.

785 Il est souvent fait référence au «plafond de verre», qui désigne les difficultés rencontrées par les femmes voulant accéder à ces postes. De la même manière, on constate qu'il existe un «plafond de verre gay» en ce qui concerne les personnes LGBTIQ+. Voir Gurchaten Sandhu, «The Future of Work for LGBTI People», dans *The future of Diversity*, Christiane Kuptsch et Éric Charest (dir. de publication), (Genève: OIT, 2021), 127.

786 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 29. Selon ces données, en 2018, la proportion de femmes dans les postes de gestion et de direction allait de 1,1 pour cent dans les Pays Arabes à 39 pour cent dans les Pays d'Amérique. Les Amériques ont observé la plus grande augmentation pendant ces 27 dernières années (8,8 points de pourcentage), suivie de l'Asie et du Pacifique (4,8 points de pourcentage) et de l'Europe et de l'Asie centrale (3,7 points de pourcentage). En Afrique, la proportion de femmes dans les postes les plus élevés est d'environ 20 pour cent.

787 OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail*, 50; OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 42; OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres*, 66.

nécessairement autant pénalisés que les femmes[788]. En outre, les stéréotypes et les normes de genre peuvent renforcer l'idée selon laquelle les femmes, en raison de leur genre, de leurs aspirations, de leurs préférences, de leurs capacités ou du rôle que la société attend d'elles, y compris le fait de s'occuper de la famille, ne sont pas aptes à exercer certains emplois[789].

2.1. Les procédures de promotion

380. Des politiques de recrutement, de maintien et de promotion sensibles aux considérations de genre sont les outils les plus efficaces pour augmenter la part de femmes aux postes de niveau supérieur et de gestion. Parmi les pratiques efficaces à ce sujet figurent l'analyse du recrutement et de la promotion fondés sur le mérite et le contrôle des préjugés sexistes, la promotion de la diversité de genre et l'inclusion au sein de la culture de l'entreprise, en particulier lorsque ces pratiques sont assorties de modalités de travail souples qui favorisent un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour tous les employés, ainsi que la responsabilité de la direction en matière d'accompagnement et de promotion par des mesures relatives à la représentation de la diversité des genres[790].

381. Outre les mesures qui visent à garantir l'égalité d'accès à tous les emplois[791], les procédures de promotion sont essentielles pour combattre la ségrégation professionnelle verticale[792]. La commission note que nombre de dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe couvrent expressément la promotion ou l'évolution de carrière[793]. Plusieurs dispositions renvoient, sur ce point, à la discrimination fondée sur les responsabilités familiales, l'état matrimonial et la situation familiale[794], ainsi que la maternité ou la grossesse[795].

382. Il est important de veiller à ce que les conditions et critères de promotion et de sélection ne soient pas fondés sur des stéréotypes de genre et à ce qu'ils soient appliqués sans préjugés sexistes, en accordant particulièrement l'attention à la lutte contre la discrimination indirecte. La commission rappelle en particulier que, si l'utilisation de critères de promotion (par exemple le rendement, les qualifications, le mérite, l'ancienneté, l'expérience, la formation acquise et l'aptitude à assumer les tâches du nouveau poste) peut, de prime abord, sembler garantir qu'il n'y a pas de différences discriminatoires, il est nécessaire de réexaminer comment ces critères sont pris en compte pour prévenir la discrimination indirecte[796]. À titre d'exemple, la commission observe que le «service sans interruption» et les méthodes de calcul de l'ancienneté peuvent en particulier nuire aux femmes, car les interruptions de leur vie professionnelle dues à la grossesse ou à la maternité ne rentrent pas toujours dans ce calcul[797]. La commission prend note à ce sujet des observations de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) *(Espagne)* selon lesquelles la disposition figurant dans certains accords qui

788 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 41 et 72.

789 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 673.

790 OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres*, 75 et 79.

791 À cet égard, la commission se réfère aussi à la section 1 du présent chapitre concernant l'accès à des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité.

792 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 110.

793 Par exemple, *Albanie*, *Algérie*, *Australie*, *Autriche*, *Belgique*, *Bénin*, *Bosnie-Herzégovine* (Fédération de Bosnie-Herzégovine), *Brésil*, *Bulgarie*, *Burundi*, *Côte d'Ivoire*, *Danemark*, *Équateur*, *France*, *Grenade*, *Guinée*, *Honduras*, *Islande*, *Italie*, *Lettonie*, *Macédoine du Nord*, *Maroc*, *Mexique*, *Monténégro*, *Namibie*, *Niger*, *Norvège*, *Pays-Bas*, *Pérou*, *Pologne*, *Portugal*, *Sénégal*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Suède*, *Suisse*, *Trinité-et-Tobago*, *Türkiye*, *Venezuela (République bolivarienne du)* et *Yémen*.

794 Par exemple, *Australie*, *Bulgarie*, *France*, *Lettonie*, *Macédoine du Nord*, *Mali*, *Norvège*, *Portugal*, *Slovaquie*, *Suède* et *Türkiye*.

795 Par exemple, *Australie*, *Bulgarie*, *Chili*, *France*, *Islande*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Mali*, *Norvège*, *Pays-Bas*, *Portugal*, *Serbie* et *Slovaquie*.

796 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 109.

797 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 111; Étude spéciale de 1996, paragr. 105; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 757.

prévoit, «en cas d'égalité de compétences et de capacités, [que] la personne ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise doit être choisie» bénéficie aux hommes, car les femmes entrent généralement plus tard sur le marché du travail et interrompent leur carrière pour prodiguer des soins et assurer des services à la personne non rémunérés[798]. Dans certains pays, des dispositions spécifiques rectifient ce type de discrimination en disposant que les absences au travail dues à l'accouchement ou à la grossesse doivent être considérées comme des périodes d'emploi aux fins d'avancement[799].

383. ***Afin de parvenir à l'égalité de chances et de traitement s'agissant de l'avancement dans l'emploi et la profession, il est indispensable de garantir que les procédures de promotion appliquent des critères objectifs qui ne sont pas fondés sur des stéréotypes de genre ni ne les renforcent afin de prévenir la discrimination directe ou indirecte qui découle de l'application de tels critères.***

384. Les différences dans l'avancement professionnel, en particulier entre les hommes et les femmes, ont également tendance à être dues à des difficultés quant à la conciliation entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales. Les recherches de l'OIT montrent que l'exigence de disponibilité constante (disponibilité «partout, tout le temps») est souvent considérée comme un aspect d'une carrière au plus haut niveau, en particulier avec la connectivité numérique actuelle[800]. Comme les femmes assument souvent une part disproportionnée du travail de soin non rémunéré, elles ont souvent du mal à équilibrer les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales lorsqu'elles occupent des postes de gestion[801]. La pandémie de COVID-19 n'a pas amélioré la situation; elle a aggravé les inégalités de genre qui existaient déjà sur le marché du travail et creusé le déséquilibre entre femmes et hommes s'agissant des tâches ménagères et des responsabilités familiales[802]. Lorsque les hommes assument la charge du travail de soin non rémunéré de manière plus égale avec les femmes, on trouve davantage de femmes aux postes de gestion[803]. Sur ce point, l'adoption de mesures visant à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, par exemple l'existence de services de garde d'enfants et de subventions de garde d'enfants pour les employés, ainsi que de mesures couvrant le soin et les services aux membres de la famille âgés, en situation de handicap ou malades, contribue à permettre à davantage de femmes d'obtenir des postes de gestion et de direction[804].

385. ***Les mesures visant à faciliter la conciliation entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiales ainsi qu'à encourager une répartition équitable des responsabilités en matière de soin et de services à la personne entre hommes et femmes sont essentielles pour instaurer un environnement propice dans lequel les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales peuvent jouir de l'égalité de chances effective dans l'avancement professionnel et de carrière.***

798 CEACR, convention n° 111: *Espagne*, observation, 2018.

799 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 111.

800 OIT, *Femmes d'affaires et femmes cadres*, xiii et 6667. Les organisations de travailleurs de *Suède* (la Confédération suédoise des professionnels (TCO), la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) et la Confédération suédoise des syndicats (LO)) se réfèrent également à des recherches montrant que les femmes professionnelles sont moins susceptibles que les hommes d'accéder à des postes élevés sur le marché du travail en raison des anticipations de futures absences du travail, et que les hommes professionnels qui prennent un congé parental montrent également une telle probabilité qui est liée à la durée de leur absence.

801 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 41; OIT, *Women in Business and Management*, 66.

802 OIT, *Soin à autrui au travail*, 2022, 5.

803 Les recherches conduites par le BIT montrent que soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales tout au long du cycle de vie, par exemple grâce au «modèle d'entreprise» dans le secteur privé, peut contribuer aussi à faciliter l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement. OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 80.

804 OIT, *Soin à autrui au travail*, 157; OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 80.

386. Parmi les autres exemples de mesures visant à assurer un plus grand nombre de femmes à des postes de niveau supérieur figurent les programmes de mentorat et de formation et les conseils de carrière à l'intention des femmes, les cibles et les quotas, les bases de données sur le profil des femmes qualifiées et les mesures visant à changer une culture d'organisation masculine, y compris par la sensibilisation[805]. Au *Sénégal*, le guide révisé sur les mouvements des personnels enseignants prévoit l'instauration d'un quota de 10 pour cent des postes à responsabilité réservés aux femmes et des points de bonus pour les travailleuses qui présentent leur candidature à ces postes. La Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) *(France)* fait également référence à la «loi Rixain», qui établit un quota de 40% aux postes de direction des grandes entreprises en *France*, le non-respect de cette règle étant passible d'une sanction pécuniaire. ***Un éventail de mesures volontaristes qui encouragent la présence des femmes aux postes de niveau supérieur et de gestion participe à la lutte contre la ségrégation verticale entre les hommes et les femmes et constituent un élément nécessaire pour construire un environnement propice à une réelle égalité des genres dans l'avancement et la promotion, car elles favorisent une culture inclusive et sensible aux questions de genre sur le lieu de travail sans stigmatisation pour les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier en ce qui concerne les perceptions des rôles sociaux associés à chaque sexe pour les postes de niveau supérieur et de gestion.***

2.2. Acquisition, actualisation et amélioration des compétences pour accéder à des postes de niveau supérieur

387. La commission observe également que l'acquisition, l'actualisation et l'amélioration des compétences sont de la plus haute importance, non seulement pour l'accès à l'emploi et à la profession, mais également pour l'avancement professionnel des travailleurs. Une formation régulière et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels pour que les travailleurs restent au fait des nouvelles compétences exigées dans un monde du travail en mutation rapide[806]. La garantie de l'égalité des chances en matière de formation et d'actualisation des compétences en cours d'emploi ouvre la voie à une plus grande égalité dans la promotion et l'avancement de carrière[807]. Outre les mesures qui imposent l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation, comme indiqué précédemment[808], la commission note que la loi de certains pays établit également le droit des travailleurs à l'actualisation des compétences, à la formation continue et au perfectionnement professionnel[809].

388. Il est essentiel que les besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales soient pris en compte à cet égard. La recommandation n° 165 appelle à accorder une attention particulière à l'importance de la formation professionnelle pendant l'emploi pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Au paragraphe 13, elle prévoit que, lorsque cela est possible, des arrangements en matière de congé-éducation payé qui permettent d'utiliser les moyens de formation professionnelle devraient être mis à la disposition

805 OIT, *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, 2019, 353; OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 71.

806 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 88; OIT, *Compétences et apprentissage tout au long de la vie*, paragr. 88.

807 Voir aussi Étude d'ensemble de 1988, paragr. 110.

808 Voir section 1 du présent chapitre.

809 Par exemple, *Jamaïque*, *Qatar* et *Slovénie*.

des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Sur ce point, la commission accueille favorablement les nombreuses dispositions des législations nationales relatives au congé-éducation payé[810]. Les gouvernements du *Guyana*, des *Pays-Bas*, de *Saint-Kitts-et-Nevis* et du *Suriname* indiquent que les entreprises peuvent octroyer un congé-éducation dans le cadre de leurs politiques et des conventions collectives. La commission note que, si de telles mesures sont normalement accessibles à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, des mesures spéciales consacrées à l'octroi d'un tel congé pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales semblent rares. À titre d'exemple, en *Autriche*, les employés peuvent convenir d'un congé-éducation avec leur employeur pour une durée allant de deux mois à une année afin de suivre une formation professionnelle, ou peuvent convenir d'un temps partiel aux fins d'études. Les conditions d'octroi des prestations ou allocations correspondantes sont moindres pour les travailleurs ayant des responsabilités à l'égard d'enfants de moins de sept ans, tenus d'étudier au moins 16 heures par semaine, contre 20 heures par semaine pour les autres travailleurs.

389. Au cours des travaux préparatoires à la convention n° 156 et à la recommandation n° 165, des mandants ont relevé que les travailleurs ayant des responsabilités familiales pouvaient avoir plus de mal à user de leur droit au congé-éducation payé et que des services de garde d'enfants ou de crèche, entre autres services, pouvaient leur permettre de suivre plus facilement ces programmes[811]. Le paragraphe 13 de la recommandation préconise donc l'adoption, dans les pays où il existe un congé-éducation payé, de mesures qui permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de bénéficier d'un tel congé sur un pied d'égalité[812]. La commission prend note, à cet égard, que des préoccupations similaires sont soulevées par la Confédération suédoise des professionnels (TCO), la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO), et la Confédération suédoise des syndicats (LO) *(Suède)* concernant le manque d'accès à la formation pour les employés à temps partiel et les employés ayant un emploi temporaire (qui sont souvent des femmes), ainsi que par la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) (*Belgique*) concernant le fait que plus d'hommes que de femmes bénéficient d'un congé-éducation payé.

390. ***À la lumière du rôle central que la formation continue joue dans l'avancement de carrière et la promotion, la commission note que, dans la pratique, afin de parvenir à l'égalité des chances pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, il faut des mesures pour faciliter l'intégration des responsabilités familiales et de la formation professionnelle afin que les travailleurs ayant des responsabilités familiales puissent faire usage des services disponibles. La commission renvoie au chapitre VII pour un exposé détaillé de ces mesures.***

---

810 Par exemple, *Arabie saoudite* (pour les examens), *Arménie*, *Cameroun*, *Croatie*, *Équateur*, *Égypte* (pour les examens), *Géorgie*, *Ghana*, *Grèce* (pour les formations encadrées par l'État), *Guatemala*, *Lettonie*, *Lituanie*, *Luxembourg*, *Saint-Kitts-et-Nevis*, *Seychelles*, *Slovénie* (pour les examens), *Tadjikistan* (pour les examens), *Togo* et *Uruguay*.

811 OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport VI(2), Conférence internationale du Travail, 66e session, 1980 (ci-après le «rapport VI(2) sur la convention n° 156») 40.

812 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 111.

3. Rémunération et conditions de travail

Recommandation n° 111, paragraphe 2 *b)* v), 2 *b)* vi) et 2 *d)*
Recommandation n° 165, paragraphes 12 et 13

391. L'article 1 (3) de la convention n° 111 porte sur les conditions d'emploi, et le paragraphe 2 *d)* de la recommandation n° 111 indique que les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne les conditions d'emploi[813]. Un certain nombre de législations et réglementations nationales portant interdiction de la discrimination traitent de manière générale des conditions de travail et d'emploi[814].

392. Les conditions d'emploi couvrent tout un éventail de sujets, dont la rémunération pour un travail de valeur égale et les conditions de travail (durée du travail, repos, congés annuels payés, mesures relatives à la sécurité et la santé des travailleurs, ainsi que mesures de sécurité sociale et services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi). Pour ce qui est des conditions de travail, la commission préconise de se référer aux chapitres correspondants portant sur les questions ayant trait aux congés, à l'aménagement du temps de travail, à la protection de la santé et de la sécurité au travail et aux prestations de sécurité sociale ci-après.

3.1. Rémunération

393. Une partie de l'écart de rémunération entre hommes et femmes est liée à des facteurs tels que la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes (et, par conséquent, la probabilité que les femmes soient employées dans les branches d'activité et les professions les moins bien rémunérées) et les différences entre les carrières professionnelles des femmes et des hommes résultant de la difficulté de concilier travail et responsabilités familiales, plutôt qu'à une discrimination directe entre les hommes et les femmes effectuant un travail de valeur égale[815]. À cet égard, les mères de famille perçoivent généralement un salaire inférieur à celui des femmes sans enfant (écart salarial lié à la maternité), tandis que les pères de famille ont toutes chances d'être mieux payés que les hommes sans enfants (écart salarial lié au fait d'être père ou non)[816]. D'après des travaux de recherche de l'OIT, ces déterminants semblent être corrélés à un certain nombre de facteurs, parmi lesquels les interruptions de carrière, une diminution des heures de travail, un mode de recrutement et de promotion empreint de sexisme, une pression sociale qui fait qu'on attend des femmes qu'elles assument la majeure partie des soins et des services à la personne, et des hommes qu'ils travaillent davantage en tant que soutiens de famille, et une culture valorisant les longues journées de travail qui peuvent conduire à la stigmatisation des travailleurs optant pour un horaire souple[817].

394. La recommandation n° 111 indique en son paragraphe 2 *b)* v) que la politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession devrait tenir compte du principe selon lequel tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne la rémunération pour un travail de valeur égale. La commission rappelle que le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale est consacré dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, complétée par la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et fait référence à cet égard aux Études d'ensemble de 1986 et 2012 portant sur ces instruments.

813 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 107.

814 Par exemple, *Autriche*, *Bénin*, *Burundi*, *Cabo Verde*, *Danemark*, *Grenade*, *Hongrie*, *Lettonie*, *Namibie*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Slovénie*, *Suisse*, *Suriname* (projet de loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi) et *Türkiye*.

815 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 118.

816 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 3940.

817 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 40; Étude d'ensemble de 1988, paragr. 118.

395. Contrairement à un certain nombre d'autres instruments sur l'égalité de traitement, les normes de l'OIT vont au-delà d'une référence à un «même» travail ou un travail «similaire» en choisissant la «valeur» du travail comme point de comparaison. Le fait de rémunérer les hommes et les femmes en fonction de la valeur de leur travail nécessite l'adoption de méthodes permettant de mesurer et de comparer objectivement la valeur relative des emplois exercés. Étant donné que les hommes et les femmes occupent souvent des emplois différents, qui peuvent être évalués différemment par les sociétés, il est essentiel de disposer d'une méthode permettant de mesurer la valeur relative d'emplois comportant des tâches différentes, pour éliminer la discrimination entre hommes et femmes en matière de rémunération. Lorsqu'il s'agit de comparer différents emplois qui peuvent être de valeur égale mais qui reflètent une ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, l'étude d'ensemble de 2012 souligne l'importance d'effectuer des évaluations objectives des emplois qui sont exemptes de tout préjugé sexiste, et elle précise les facteurs objectifs liés à l'emploi, qui peuvent être utilisés, tels que les compétences ou les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail[818].

396. Au cours de ces dernières années, les tribunaux et les législateurs ont de plus en plus reconnu l'importance du processus d'évaluation des emplois comme moyen d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de relever le défi de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes[819]. ***La commission accueille favorablement l'intérêt et l'attention croissants portés au processus d'évaluation des emplois afin de garantir que la valeur du travail est récompensée sans discrimination fondée sur le genre.*** À cet égard, la commission prend note de la Coalition internationale pour l'Égalité salariale (EPIC) pilotée par l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE, qui a pour objectif d'aider les parties prenantes engagées à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et à faire de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale une réalité dans tous les pays et tous les secteurs, comme l'exige la cible 8.5 de l'objectif de développement durable n° 8.

397. Comme la commission l'a déjà relevé, il est expressément fait référence à la rémunération dans de nombreuses législations et réglementations nationales portant interdiction de la discrimination, en général dans celles qui ont trait à la discrimination fondée sur le sexe[820]. La commission fait en outre observer que, dans certains pays, les dispositions relatives à la discrimination fondée sur la maternité de mère, les responsabilités familiales et l'état matrimonial couvrent également la discrimination en matière de rémunération[821]. Elle prend note des travaux de recherche existants qui montrent que pour s'attaquer aux écarts de rémunération liés à la maternité ou aux responsabilités familiales, comme l'écart salarial lié à la maternité, il convient d'élaborer des politiques et de prendre des mesures, comme le congé parental assorti d'une protection contre le licenciement, la création de services de garde d'enfants accessibles, l'instauration d'horaires flexibles et la revalorisation de l'emploi à temps partiel, la mise en place d'un environnement culturel qui favorise un partage équitable du travail non rémunéré au sein de la famille, des règles plus égalitaires dans le domaine de l'imposition et des prestations sociales, et l'adoption d'actions correctives en matière de recrutement et de promotion[822].

818 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 700-701.

819 Voir, par exemple, Enderby v. Frenchay, Autorité de santé et Secrétaire d'État à la Santé [1993] IRLE 591, CEJ; *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord* (article 65 de la loi sur l'égalité, 2010); *Afrique du Sud* (Code de bonnes pratiques sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, 2015).

820 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 119.

821 Par exemple, *Brésil*, *Géorgie*, *Italie*, *Namibie*, *Slovaquie* et *Suisse*.

822 Grimshaw et Rubery, *The Motherhood Pay Gap*. Voir aussi OIT, *Soin à autrui au travail*, 72 et 240.

3.2. Mesures de sécurité sociale et services sociaux et prestations sociales

398. La commission rappelle que, conformément à la convention n° 111, l'interdiction des traitements discriminatoires inclut le versement des prestations sociales ou les conditions d'obtention des droits à la sécurité sociale, l'application des régimes légaux ou professionnels, facultatifs ou obligatoires, les cotisations et le calcul des prestations[823]. À cet égard, la commission fait observer qu'un certain nombre de dispositions nationales sur l'égalité et la non-discrimination couvrent expressément la sécurité sociale ou les prestations sociales[824].

399. Toutefois, il existe toujours des lacunes en matière de couverture sociale des femmes. D'après des travaux de recherche de l'OIT, le pourcentage de femmes couvertes par un système de sécurité sociale complet comprenant tout un éventail de prestations est inférieur de 8 points à celui des hommes. Ces écarts reflètent et traduisent les taux d'activité des femmes et des hommes, des taux de travail à temps partiel, de travail temporaire et de travail informel supérieurs chez les femmes, des écarts de rémunération entre hommes et femmes et une répartition inégale du travail non rémunéré au sein de la famille, qui est défavorable aux femmes. Les femmes sont davantage représentées dans les secteurs et les professions qui n'offrent pas ou peu de couverture sociale, comme le travail à temps partiel, le travail domestique et le travail dans l'économie informelle[825]. La commission souligne ici l'importance des mesures visant à faciliter l'accès des femmes à l'économie formelle, ainsi qu'à offrir aux personnes employées à temps partiel la garantie qu'elles seront couvertes par les régimes de sécurité sociale et pourront reprendre un travail à temps plein.

400. Pour ce qui est des prestations considérées aux fins de la pension, les données de l'OIT indiquent qu'il existe toujours de grandes disparités entre hommes et femmes pour ce qui est de la couverture en matière de pensions de vieillesse[826]. La commission rappelle que l'existence d'âges de la retraite différents pour les hommes et les femmes peut être discriminatoire, en particulier lorsque le montant de la pension est lié à la durée des cotisations, sachant que fixer un âge de la retraite différent pour les femmes et les hommes fait que le niveau des retraites des femmes est inférieur à celui des hommes[827]. La commission accueille favorablement les mesures prises par certains pays en vue de reconnaître et récompenser les périodes passées à s'occuper d'enfants. Par exemple, elle relève qu'il a été instauré en *Espagne* un «complément retraite contributif visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes», dont l'objectif est de réduire à moins de 5 pour cent cet écart au niveau des retraites et de faire en sorte qu'il soit accessible aux mères comme aux pères pouvant prouver que leurs responsabilités en matière de garde d'enfant suite à la naissance ou à l'adoption de leur enfant ont eu des effets négatifs sur leur niveau de cotisations régulières[828]. En *Argentine*, en vertu du décret 475/2021, les femmes en âge de prendre leur retraite qui n'ont pas atteint les exigences minimales de cotisation pour les prestations de retraite peuvent ajouter des années de cotisation à leur dossier pour chaque enfant qu'elles ont eu ou adopté. La Confédération suédoise des professionnels (TCO), la Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO) et la Confédération suédoise des syndicats (LO) *(Suède)* indiquent que le parent qui gagne le moins reçoit un soutien financier supplémentaire pour sa pension générale pendant les quatre premières années de l'enfant. ***La commission encourage les gouvernements à prendre les mesures qui s'imposent, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne l'âge de la retraite dans les secteurs public et privé, et à ce que la vie professionnelle des femmes ne soit pas écourtée de manière discriminatoire.***

---

823 Étude spéciale de 1996, paragr. 113; Étude d'ensemble de 2012, paragr. 760. Voir aussi le chapitres VII ci-dessous.

824 Par exemple, *Belgique*, *Bénin*, *Côte d'Ivoire*, *Géorgie*, *Italie*, *Maroc*, *Namibie*, *Slovénie*, *Türkiye* et *Yémen*.

825 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2021, 21 et 55.

826 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 22.

827 CEACR, convention n° 111: *Chili*, demande directe, 2018; *Chine*, demande directe, 2021; *Mongolie*, demande directe, 2021; *République démocratique populaire lao*, demande directe, 2020; *Serbie*, observation, 2016; *Thaïlande*, demande directe, 2021; *Viet Nam*, demande directe, 2021.

828 CEACR, convention n° 156: *Espagne*, observation, 2021.

4. Reprise du travail

Convention n° 156, article 7
Recommandation n° 165, paragraphes 12 et 14
Convention n° 183, article 8 (2)
Recommandation n° 191, paragraphe 5

401. Pour promouvoir l'égalité des genres tout au long de la vie professionnelle, il est essentiel d'encadrer la reprise du travail des travailleurs hommes ou femmes ayant interrompu leur carrière pour s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille dépendants. Les femmes assumant généralement une plus grande part des activités non rémunérées de soins et services à la personne au sein de la famille, les interruptions de carrière qui en résultent ont souvent d'importantes répercussions sur leur progression de carrière et leurs conditions de travail. En outre, des travaux de recherche indiquent que les normes de genre en matière de mariage et de soins et services à la personne influent sur le taux de participation des femmes à la population active. Par exemple, les femmes mariées sans emploi faisant partie de la population active ont bien moins de chances de reprendre le travail que les femmes célibataires[829]. Garantir la reprise du travail à l'issue de telles interruptions est donc un élément clé de l'égalité des genres en matière d'emploi et de profession.

4.1. Droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental

402. Un aspect essentiel de la protection de l'emploi des femmes consiste à garantir que leur absence en raison d'un congé de maternité ne fait pas obstacle à leur reprise du travail ou à la poursuite de leur carrière à l'issue de leur congé[830]. Les femmes qui tombent enceintes et prennent un congé de maternité et un congé parental se heurtent généralement à de nombreuses difficultés lorsqu'elles reprennent le travail ou se réinsèrent dans la population active. Garantir aux femmes le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent à l'issue du congé de maternité est important pour qu'elles puissent conserver un emploi rémunéré et gravir les échelons après l'accouchement[831]. Lorsque ce droit n'est pas garanti, les femmes peuvent être désavantagées, et voir leurs conditions de travail régresser et leur sécurité de l'emploi menacée. Par exemple, de manière générale, les femmes qui ont des enfants participent moins au marché du travail et ont des emplois de moindre qualité que celles qui n'ont personne à leur charge et que les hommes, avec ou sans enfants[832]. En outre, lorsqu'elles changent d'employeur ou d'emploi au sein même de leur lieu de travail, les mères ont tendance à y perdre en salaire, ce qui, à l'issue de baisses répétées, a pour effet d'entamer leur niveau de salaire sur le long terme[833].

829 ONU Femmes, *Les familles dans un monde en changement: le progrès des femmes dans le monde 2019-2020*, 2019, 122.

830 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 51.

831 OIT, *Les femmes au travail: Tendances 2016*, 60.

832 OIT, *Soin à autrui au travail*, 136.

833 OIT, *Maternity and Paternity at work*, 77.

Droit de reprendre le travail après un congé de maternité ou un congé d'un autre type

403. Les règles de droit consacrant le droit de retrouver le même poste rémunéré au même taux, tel qu'énoncé par les normes relatives à la protection de la maternité, sont donc essentielles pour combattre les inégalités des genres sur le lieu de travail, et en particulier les disparités en termes d'emploi liées à la maternité et l'écart salarial liée à la maternité[834]. L'article 8 (2) de la convention n° 183 et le paragraphe 5 de la recommandation n° 191 prévoient expressément qu'à l'issue du congé de maternité, les femmes doivent être assurées, lorsqu'elles reprennent le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux[835].

404. Dans de nombreux pays, la législation nationale prévoit expressément le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue du congé de maternité, conformément à la convention n° 183[836]. Des travaux de recherche récents menés par l'OIT montrent que ce droit est consacré par des lois protectrices de 89 pays, où vivent 48,7 pour cent de mères potentielles. Cinquante-six de ces 89 pays, où vivent 34,6 pour cent de mères potentielles, garantissent le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité[837]. Au *Guatemala* par exemple, une femme qui est en congé de maternité a le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré en fonction de ses aptitudes, de ses capacités et de ses compétences[838]. De la même manière, aux *Fidji* et au *Vanuatu*, une femme qui reprend le travail après un congé de maternité doit être nommée au même poste ou à un poste équivalent, ou encore à un poste plus élevé[839].

405. Dans plusieurs pays, le droit des travailleuses de retrouver le poste qu'elles occupaient avant leur congé, rémunéré au même taux, est protégé une fois le congé de maternité terminé. C'est le cas au *Cambodge*, au *Mali* et en *Tunisie*, entre autres, où les travailleuses doivent retrouver leur poste ou son équivalent à la suite du congé de maternité. Dans d'autres pays, ce droit est garanti, de manière plus large, pour les travailleurs qui ont pris congé pour s'occuper de leur enfant, quel que soit leur sexe. En effet, le droit de reprendre le travail est garanti aux travailleurs qui ont pris un congé parental dans un certain nombre de pays[840]. De la même manière, en *Irlande*, à l'issue de la période d'absence d'un employé bénéficiant d'un congé de protection, ce qui comprend les congés de maternité ou de paternité, les congés parentaux et les congés d'adoption, l'employé a le droit de retrouver son poste[841]. ***La commission accueille favorablement cette pratique qui contribue à l'égalité entre hommes et femmes en permettant aux hommes comme aux femmes de bénéficier du droit de reprendre le travail après une période de congé pour s'occuper d'un enfant.***

---

834 La commission a également abordé cette question lorsqu'elle a examiné l'application de la convention n° 111, et noté que la discrimination fondée sur la maternité est particulièrement liée au licenciement ou au refus de réintégration du travail après un congé de maternité. Voir Étude d'ensemble de 2012, paragr. 784.

835 Bien que les conventions n^{os} 3 et 103 ne consacrent pas expressément le droit des femmes, après un congé de maternité, de reprendre leur emploi antérieur, ce droit est considéré comme étant implicite. Voir Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 57.

836 Par exemple, *Albanie*, *Algérie*, *Australie*, *Bahamas*, *Brésil*, *Côte d'Ivoire*, *Croatie*, *Espagne*, *Eswatini*, Fédération de Russie, *France*, *Grèce*, *Iraq*, *Islande*, *Israël*, *Jamaïque*, *Kenya*, *Kiribati*, *Malawi*, *Maroc*, *Suriname*, *Viet Nam* et *Zambie*. Voir aussi OIT, *Maternity and Paternity at work,* 80-81.

837 Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 101. Le plus grand nombre de mères potentielles (92,8 pour cent) vivant dans des pays où les femmes ont le droit de reprendre leur travail au même poste ou à un poste équivalent après un congé de maternité se trouveraient dans la région des Amériques.

838 *Guatemala* (article 152(b) du Code du travail).

839 *Fidji* (article 101 (7) de la loi de 2007 sur les relations de travail); *Vanuatu* (article 36 (4) de la loi de 1983 sur l'emploi).

840 Par exemple, *Albanie, Burkina Faso*, *Chypre*, *Croatie*, *Cuba*, *Finlande*, *Macédoine du Nord*, *Monténégro*, *Nouvelle-Zélande*, *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord* et *Slovaquie.*

841 *Irlande* (articles 26 et 27 de la loi de 1994 sur la protection de la maternité).

406. Dans certains pays, la législation autorise les employeurs à offrir aux employés reprenant le travail à l'issue d'un congé la possibilité d'accepter un poste équivalent lorsqu'ils ne sont pas en mesure de reprendre le poste qu'ils occupaient auparavant[842]. Par exemple, à *Malte*, lorsqu'elles ont une raison valable de ne pas reprendre leur dernier poste, les travailleuses ont le droit d'obtenir un poste dont la définition est équivalente ou similaire à leur contrat de travail initial[843]. En *Finlande*, si le poste d'origine et les postes équivalents sont tous pourvus, les employeurs doivent offrir aux travailleuses reprenant le travail après un congé de maternité un autre poste correspondant aux termes de leur contrat de travail[844].

407. De plus, dans certains pays, lorsqu'elles reprennent le travail à l'issue de leur congé de maternité, les travailleuses perçoivent un salaire qui a été revalorisé en fonction de l'augmentation générale des salaires intervenue pendant leur absence. En *Hongrie* et en *France* par exemple, à l'issue du congé de maternité, les salaires des travailleuses sont revalorisés en fonction de la moyenne des augmentations annuelles des employés occupant un poste similaire ou relevant de la même catégorie professionnelle[845]. En *Lituanie*, les employeurs sont tenus d'offrir aux travailleurs qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental le niveau de rémunération auquel ils auraient eu droit s'ils avaient continué de travailler[846]. ***La commission accueille favorablement la bonne pratique observée dans certains pays selon laquelle le droit des femmes à reprendre le travail dans le même poste ou un poste équivalent, après le congé de maternité, est non seulement garanti, mais également accompagné du maintien des droits cumulés pendant leur période de congés, comme les augmentations générales de salaire. La commission se félicite également des pratiques nationales selon lesquelles ce droit est élargi et est accordé à tout parent après une période de congé pour s'occuper d'un enfant, ce qui contribue à l'égalité des genres.***

408. La commission accueille en outre favorablement les dispositions nationales qui prévoient l'obligation d'organiser des actions de formation professionnelle à l'intention des travailleuses qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité, ou d'autres types de congés en lien avec leurs responsabilités familiales[847]. En *Bulgarie* et en *Croatie*, les travailleurs qui reprennent le travail après un congé de maternité ou un congé parental doivent obligatoirement bénéficier d'une formation leur permettant d'actualiser leurs compétences professionnelles au cas où de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail ont été instaurées[848]. De la même façon, en *France*, les besoins en formation du salarié sont évalués par l'employeur lorsque le salarié reprend son activité à l'issue d'un congé parental[849]. En *Géorgie*, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption, les travailleurs peuvent demander à participer à une action de formation professionnelle si celle-ci est nécessaire à l'accomplissement des fonctions prévues dans le contrat de travail, et ne constitue pas une charge trop importante pour l'employeur. La formation est payée et s'effectue sur le temps de travail.

842 Par exemple, *Croatie*, *Jamaïque*, *Macédoine du Nord*, *Monténégro*, *Pologne*, *Portugal*, *Slovaquie*, *Tchéquie* et *Vanuatu*.

843 *Malte* (règlement 11(1) de la SL 452.91).

844 *Finlande* (chapitre 4, section 9 de la loi (55/2001) sur les contrats de travail).

845 *Hongrie* (article 59 du Code du travail de 2012); *France* (articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail).

846 *Lituanie* (article 131(2) du Code du travail).

847 Toutefois, malgré l'adoption de lois prévoyant une formation pour les travailleurs qui reprennent le travail après un congé de maternité ou un congé parental, il ressort d'une enquête mondiale menée auprès de 600 employeurs que, dans la pratique, seuls 29 pour cent des organisations déclarent dispenser une formation aux responsables dans le but de les aider à accompagner les employés tout au long du congé de maternité ou du congé parental et à leur retour au travail. Voir Groupe de haut niveau des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes, *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*, 2016, 34.

848 *Bulgarie* (article 15(2) de la loi de 2003 sur la protection contre la discrimination); *Croatie* (article 36(3) du Code du travail de 2014).

849 *France* (article L. 6315-1 du Code du travail).

409. ***La commission accueille comme bonnes pratiques les dispositions de la législation nationale qui reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et des formations de mise à jour pour les travailleurs qui retournent au travail à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption. Elle considère que de telles dispositions favorisent l'égalité des genres dans le monde du travail ou de l'emploi dans la mesure où elles permettent aux femmes de combler les lacunes en matière de qualifications qu'elles ont pu accumuler en raison de de leur absence pour congé de maternité ou congé parental, ainsi que d'investir dans leur carrière.***

410. Toutefois, la commission fait observer que de nombreux pays n'ont toujours pas mis en place une protection adéquate du droit des femmes de reprendre le travail à l'issue d'un congé de maternité. D'après un rapport de l'OIT datant de 2021, 95 des 184 pays au sujet desquels il existe des informations n'ont toujours pas adopté de dispositions pour garantir le droit de reprendre son poste ou un poste équivalent, ce qui signifie que 51,3 pour cent des mères potentielles vivent dans un pays où le droit de reprendre son poste ou un poste équivalent à l'issue d'un congé de maternité n'est pas garanti[850].

411. De plus, dans certains pays, les femmes sont tenues de s'acquitter d'une indemnité de fin de contrat ou de restituer les salaires perçus pendant leur congé si elles ne reprennent pas le travail à l'issue de leur congé de maternité, ou si elles démissionnent dans un certain laps de temps après leur congé. **À** *Malte*, par exemple, une femme qui démissionne sans raison valable ni suffisante dans les six mois qui suivent sa reprise du travail est tenue de rembourser à l'employeur une somme d'un montant équivalant aux salaires perçus pendant le congé de maternité[851]. Aux Îles *Salomon*, une femme qui a perçu les salaires qui lui sont dus pendant son congé de maternité ou un congé supplémentaire et qui ne reprend pas le travail sans motif valable est réputée avoir abandonné son poste sans préavis et est tenue de verser à son employeur un montant équivalant aux salaires dus au titre de la période de préavis d'un mois[852]**.** En *Afghanistan*, il est considéré qu'une femme qui ne reprend pas le travail dans les cinq jours qui suivent la fin de son congé de maternité manque à son devoir, et elle ne perçoit pas d'allocations de maternité[853]. ***La commission met l'accent sur le fait que la reprise du travail à l'issue d'un congé de maternité est un droit que les femmes sont libres d'exercer sans aucune coercition de quelque sorte que ce soit, non pas une obligation. À cet égard, elle considère que corréler le paiement des salaires ou des indemnités pendant le congé de maternité à la reprise du travail par l'intéressée, ou imposer des sanctions pécuniaires à celles qui ne le font pas, est discriminatoire et constitue un obstacle à l'égalité des genres, et est par conséquent contraire aux normes de l'OIT.***

412. Dans certains pays, bien qu'il soit établi que la travailleuse doive réintégrer le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité, aucune disposition ne prévoit la possibilité qu'elle puisse être nommée à un poste similaire ou équivalent. Au *Soudan du Sud*, par exemple, après un congé de maternité, l'employée a uniquement le droit de retrouver le poste qu'elle occupait lors de son départ en congé de maternité[854].

413. La commission fait en outre observer qu'il existe toujours des problèmes concernant l'application concrète de la législation nationale consacrant le droit de retrouver son poste ou un poste équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Pour ce qui est de la *Serbie*, la commission relève que tandis que le gouvernement a affirmé que

850 OIT, *Soin à autrui au travail*, 101. Les auteurs du rapport ajoutent qu'une grande majorité des mères potentielles ne bénéficient d'aucune protection en matière d'emploi en Afrique (71,8 pour cent) et dans les États arabes (74,9 pour cent), les femmes vivant en *Côte d'Ivoire*, en *Iraq*, au *Kenya*, au *Maroc* et au *Soudan du Sud* étant des exceptions notables.

851 *Malte* (article 36 (20) de la loi de 2002 sur l'emploi et les relations professionnelles (chapitre 452)).

852 *Îles Salomon* (article 43 (2) de la loi de 1981 sur le travail (chapitre 73)).

853 *Afghanistan* (article 54 (3) de la loi de 2007 sur le travail).

854 *Soudan du Sud* (article 64(6) de la loi sur le travail).

les employés étaient réintégrés dans leur poste après un congé de maternité ou un congé parental, la Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS) *(Serbie)* a indiqué qu'en pratique, les femmes qui reprennent le travail après un congé de maternité se heurtent à une baisse de salaire, matérialisée par un avenant à leur contrat de travail, au motif qu'elles se sont privées de compétences professionnelles qu'elles auraient acquises si elles n'avaient pas été absentes[855]. Lors de l'examen de l'application des conventions n[os] 111 et 156 en *Grèce*[856], la commission a pris note des allégations selon lesquelles les femmes qui reprennent le travail après un congé de maternité, et en particulier celles qui occupent des postes de haut niveau, se heurtent à une dégradation de leurs conditions de travail, et a demandé des informations sur les mesures prises pour garantir la protection effective des femmes (telles que des activités de sensibilisation sur les droits des travailleuses en matière de grossesse et de maternité organisées à l'intention des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations respectives). La Chambre fédérale du travail (BAK) *(Autriche)* indique que, bien que les principes consacrés dans les instruments de l'OIT soient largement appliqués au moyen de la législation nationale, des améliorations s'imposent encore dans certains domaines étant donné qu'en pratique, il existe des cas de discrimination à l'encontre des travailleurs qui choisissent de travailler à temps partiel à leur retour de congé parental, et que les dommages-intérêts octroyés par les tribunaux ne sont pas suffisamment dissuasifs.

414. ***La commission rappelle que, conformément à l'article 8 (2) de la convention n° 183, les femmes doivent être assurées qu'elles retrouveront le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé de maternité, et que l'application de cette disposition de la convention sera garantie en droit et dans la pratique. À cet égard, la commission encourage les États Membres à adopter, en plus de la législation appropriée, des mesures pratiques, telles que des actions de sensibilisation et des sanctions suffisamment dissuasives, pour garantir le droit des femmes qui souhaitent reprendre le travail à l'issue de leur congé de maternité ou de leur congé parental.***

Maintien des prestations et des droits liés à l'emploi pendant le congé de maternité

415. Les femmes ne devraient pas être pénalisées au motif qu'elles prennent un congé de maternité. Conformément aux normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité, les droits des femmes en matière de sécurité sociale devraient être maintenus pendant leur absence du travail tout au long de leur congé[857]. Comme il est souligné dans le rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, le droit des salariées d'être réintégrées dans leur précédent poste ne suffit pas à lui seul à empêcher que le rôle de procréation des femmes ne fasse obstacle à la réalisation de l'égalité des chances et de traitement; le fait que les femmes soient absentes du travail en raison de leur congé de maternité ou de leur congé parental ne doit pas aboutir à la perte ou à la réduction des prestations et allocations prévues dans leur contrat de travail. Faire autrement ne ferait qu'accentuer les différences souvent considérables entre les salariés et les salariées[858].

416. En conséquence, le paragraphe 5 de la recommandation n° 191 dispose que la période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination des droits. Dans la législation de nombreux pays, la période du congé de maternité est considérée comme une période de service aux fins de la détermination des droits liés à l'emploi des travailleuses concernées. Par exemple, en *Albanie*,

855 CEACR, convention n° 183: *Serbie*, demande directe, 2013.

856 CEACR, convention n° 111: *Grèce*, demande directe, 2021; convention n° 156: *Grèce*, observation, 2021.

857 Voir aussi la section 2 du présent chapitre.

858 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 60.

en *Bulgarie*, en *Croatie*, en *Estonie*, en *Lituanie*, au *Monténégro* et au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, la législation nationale garantit que les employées ont le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail dont elles auraient bénéficié si elles n'avaient pas été absentes. En *Algérie*, en *Arménie*, au *Cambodge,* au *Ghana* et en *Nouvelle-Zélande*, la période correspondant au congé de maternité est assimilée à une période de service aux fins de la détermination de la durée du congé annuel. Le congé de maternité compte également comme une période de service à part entière en *Autriche*, en *Belgique*, en *Bulgarie*, en *Croatie*, en *République islamique d'Iran* et au *Tadjikistan*.

417. En *Australie*, il est interdit de refuser une promotion ou toute autre prestation liée à l'emploi pour cause de grossesse ou de grossesse présumée, d'allaitement ou de responsabilités familiales[859]. Au *Japon*, il est interdit de traiter les travailleuses de manière discriminatoire du fait de leur grossesse ou accouchement, en particulier de les rétrograder, de réduire leur salaire et de les muter vers un poste moins avantageux[860]. À *Trinité-et-Tobago*, les employées en congé de maternité ne doivent pas être privées de la possibilité de présenter leur candidature à un poste auquel elles peuvent prétendre s'ouvrant pendant leur période de congé, afin d'obtenir une promotion[861].

418. Le maintien des prestations liées à l'emploi peut également se traduire par l'octroi du droit de conserver son poste sans perdre ses droits d'ancienneté[862]. Au *Zimbabwe*, les droits d'ancienneté et le droit d'être promu, ainsi que d'autres prestations et droits coutumiers, sont maintenus tout au long de la période de congé[863]. À *Chypre*, le congé de maternité n'est pas censé avoir des effets défavorables sur l'ancienneté de l'employée ou sur le droit de celle-ci d'être promue ou de reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé ou tout autre poste similaire rémunéré au même taux ou offrant le même niveau de rémunération et de prestations[864]. Aux *Philippines*, bien que les travailleuses bénéficiant de prestations de maternité puissent être mutées ou affectées à un autre poste, de telles mesures ne peuvent aboutir à une réduction d'échelon, un changement de statut ou une baisse de salaire[865].

419. ***La commission salue les mesures législatives prises par de nombreux pays pour préserver les droits des travailleuses liés au travail pendant leur congé de maternité. Elle encourage les États Membres à continuer de prendre des mesures pour garantir en droit et dans la pratique que les travailleuses qui reprennent le travail à l'issue d'un congé en lien avec la maternité ne soient pas confrontées à une perte ou à une limitation des droits ou des prestations prévus dans leur contrat de travail.***

4.2. Reprise du travail à l'issue d'autres types de congés en lien avec l'aide à la personne

420. Il est nécessaire de favoriser la reprise du travail et d'apporter un appui à cet égard non seulement aux personnes ayant pris un congé de maternité ou un congé parental, mais aussi, plus généralement, à celles qui sont absentes en raison de responsabilités familiales. Dans de nombreux pays, tandis que l'objectif est de veiller à ce que les salariés ayant des responsabilités en matière de soin et de services à la personne ne quittent pas le marché du travail moyennant l'instauration de droits aux congés et d'autres mesures offrant une certaine souplesse, le fait de garantir le recours à ces mesures dans des conditions d'égalité relève

859 *Australie* (article 14(2) de la loi de 1984 sur la protection contre la discrimination fondée sur le sexe).

860 *Japon* (article 9 la loi sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi).

861 *Trinité-et-Tobago* (article 20 de la loi sur la protection de la maternité).

862 Par exemple, *Bahamas*, *Brésil*, *Chypre*, *Espagne*, *Jamaïque*, *Kiribati*, *Philippines* et *Vanuatu*.

863 *Zimbabwe* (article 18 (7) du Code du travail de 1984).

864 *Chypre* (article 7 de la loi de 1997 sur la protection de la maternité).

865 *Philippines* (règle IV, articles 8 et 9 des règles et réglementations de la loi RA 11210).

toujours du défi. Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à prendre un congé pour raisons familiales, étant donné que quand ce sont eux qui y ont recours, le revenu familial en pâtit davantage (en raison de l'écart de rémunération entre hommes et femmes), et ceux-ci craignent en général d'être stigmatisés sur le lieu de travail ou appréhendent que leur choix nuise à leur carrière en raison de facteurs sociétaux[866]. Il est fondamental de garantir que les travailleurs qui s'absentent pour raisons familiales peuvent rejoindre la population active non seulement pour prévenir la discrimination, mais encore pour permettre aux hommes comme aux femmes de faire usage de ce congé sans avoir peur de ne pas être en mesure de se réinsérer sur le marché; cette démarche contribuera ainsi à mieux répartir les activités non rémunérées de soins et services à la personne.

421. La commission note que, outre les mesures de portée générale visant à promouvoir l'accès à l'emploi et au travail[867], des mesures plus spécifiques ont été prises au niveau des pays pour favoriser la reprise du travail des personnes ayant des responsabilités familiales après une période de congé pour ce motif. Des mesures ciblent l'apprentissage tout au long de la vie pour aider les travailleurs à se réintégrer sur le marché après l'accouchement, un congé parental ou une période de chômage de longue durée due à des responsabilités familiales non rémunérées[868]. À cet égard, les législations et réglementations de certains pays consacrent le droit des travailleurs de bénéficier d'un cours de remise à niveau à leur reprise du travail après un congé, ce qui s'impose s'il y a eu des avancées technologiques[869].

422. Dans certains pays, pour aider les mères et les travailleurs ayant des responsabilités familiales à reprendre le travail, une aide à la création d'entreprises est mise en place et des mesures sont prises pour que les travailleurs puissent concilier plus facilement travail et responsabilités familiales[870]. Il est également fondamental de garantir l'accès aux services et établissements de garde d'enfants, ainsi qu'aux institutions de soins pour les autres personnes à charge, pour que les travailleurs puissent reprendre le travail[871]. En *Bulgarie*, le programme «Retour au travail» prévoit des services de crèche gratuits pour les enfants âgés de moins de trois ans, ce qui fait que les mères d'enfants en bas âge peuvent plus facilement reprendre le travail[872]. En *Tchéquie*, des projets à destination des femmes qui reprennent le travail après s'être mises en disponibilité pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille comprennent des formations de reconversion et une aide à la création d'entreprises ainsi que des activités de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales, dont des actions destinées à inciter les employeurs à prendre des mesures en faveur de la famille et à mettre en place des structures d'accueil pour les enfants[873]. En *Fédération de Russie* ont été prises, à la suite de l'adoption du décret présidentiel n° 606 de 2012, des mesures prévoyant des cours de formation professionnelle ou des formations de reconversion destinées aux femmes qui ont pris un congé pour s'occuper de leurs enfants de moins de trois ans[874].

423. La commission fait observer que dans certains pays, la reprise du travail est également encouragée par l'octroi de prestations sociales. En *Espagne*, la loi n° 6/2017 sur les réformes urgentes applicables à l'emploi indépendant prévoit une réduction des cotisations des travailleurs indépendants pour une durée de douze mois à condition que ceux-ci reprennent

866 OIT, *Prendre soin d'autrui*, 143.

867 Assurer le retour et la réintégration des travailleurs après un congé fait partie intégrante des mesures plus générales visant à promouvoir l'accès à l'emploi et au travail. Voir aussi la section 1 du présent chapitre.

868 OIT, *Une avancée décisive vers l'*égalité entre hommes et femmes, 90.

869 Par exemple, *Croatie*, *Portugal* et *République de Corée*.

870 Par exemple, *Autriche* et *République de Corée*. Voir aussi Étude d'ensemble de 1988, paragr. 182.

871 CEACR, convention n° 156: *Fédération de Russie*, demande directe, 2019.

872 CEACR, convention n° 111: *Bulgarie*, demande directe, 2017.

873 CEACR, convention n° 111: *Tchéquie*, demande directe, 2012.

874 CEACR, convention n° 156: *Fédération de Russie*, demande directe, 2018.

leur activité dans un délai de deux ans suivant la date d'interruption de leur activité[875]. En *Finlande*, l'allocation partielle pour enfant à charge a été remplacée en 2014 par une allocation modulable qui a pour effet de relever le montant de l'allocation versée aux parents d'enfants de moins de trois ans travaillant à temps partiel[876]. En *Hongrie*, le programme GINOP 5.3.11 prévoit le versement d'une allocation mensuelle destinée à couvrir les frais de garde d'enfants pris en charge dans des familles ou sur le lieu de travail dans les cas où il n'a pas été possible de trouver une place de crèche, ainsi que l'attribution de bourses d'étude pour les parents d'enfants en bas âge qui souhaitent prendre des cours de rafraîchissement de leurs connaissances et améliorer leurs compétences, ce qui devrait favoriser leur reprise du travail et leur employabilité. En *El Salvador*, les conditions d'octroi des aides aux femmes qui ont dû repousser leurs études pour cause de maternité ont changé, l'interdiction pour les femmes enceintes d'accéder à l'enseignement a été levée, et des centres de santé accessibles la nuit ont été créés[877].

424. Plusieurs gouvernements ont également fait savoir qu'en cas de congé pour responsabilités familiales, les travailleurs conservent leurs droits en lien avec l'emploi, et la durée de leur congé est comptabilisée aux fins de la couverture et des prestations de sécurité sociale[878]. En *Croatie*, où la durée du dernier emploi est prise en considération pour acquérir certains droits, les périodes de travail à temps partiel, de travail de durée déterminée ou de congé en lien avec la prise en charge accrue d'un enfant ou celle d'un enfant ayant des troubles graves du développement, sont comptabilisées comme des périodes de travail à plein temps[879].

425. La commission fait observer que les données statistiques indiquant le nombre de travailleurs qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou de tout autre congé en lien avec la famille ou qui bénéficient d'une formation destinée à les aider à se réinsérer sur le marché de l'emploi peuvent permettre d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans l'application de la convention n° 156. La commission a demandé de telles informations lors de l'examen de la mise en œuvre de la convention[880]. Elle a pris note des statistiques fournies par le gouvernement de la *Finlande* qui montrent, d'une part, que dans 80 pour cent des cas, les mères prennent un congé partiel pour garde d'enfant après leur congé parental puis font les démarches pour obtenir l'allocation pour garde d'enfant à domicile, et, d'autre part, que le télétravail est plus répandu chez les hommes que chez les femmes[881]. Elle a également pris note des données statistiques communiquées par le gouvernement de la *République de Corée* indiquant le nombre de personnes inscrites à des formations et les cours proposés, notamment les nouvelles offres de formation et de formation professionnelle visant à assurer aux femmes ayant interrompu leur carrière des emplois décents dans de nouveaux domaines[882].

426. ***La commission rappelle que les mesures prises pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient être accessibles aux travailleuses comme aux travailleurs dans des conditions d'égalité et souligne l'importance d'évaluer régulièrement l'efficacité des programmes destinés à aider tous les travailleurs, hommes et femmes, à concilier travail et responsabilités familiales.***

875 CEACR, convention n° 156: *Espagne*, demande directe, 2022.

876 CEACR, convention n° 156: *Finlande*, demande directe, 2019.

877 CEACR, convention n° 156: *El Salvador*, demande directe, 2017.

878 Par exemple, *Chypre* et *Côte d'Ivoire*.

879 *Croatie* (article 32 de la loi sur le travail).

880 CEACR, convention n° 156: *Croatie*, demande directe, 2020; *Finlande*, demande directe, 2019; *France*, demande directe, 2019; *Macédoine du Nord*, demande directe, 2013; *Monténégro*, demande directe, 2012 et 2017; *République de Corée*, demande directe, 2019; et *Serbie*, demande directe, 2017.

881 CEACR, convention n° 156: *Finlande*, demande directe, 2019.

882 CEACR, convention n° 156: *République de Corée*, demande directe, 2019.

5. Protection contre le licenciement

Recommandation n° 111, paragraphe 2 *b)* iv)
Convention n° 156, article 8
Recommandation n° 165, paragraphes 15 et 16
Convention n° 183, article 8 (1)

5.1. Licenciement fondé sur le sexe et le genre

427. La convention n° 111 instaure un cadre général de protection contre la discrimination, et encadre notamment le licenciement. Plus particulièrement, en ciblant «l'emploi et la profession», l'instrument consacre la «sécurité de l'emploi», et dispose que les licenciements ne peuvent être de nature discriminatoire, mais doivent au contraire être justifiés, que ce soit par le comportement des travailleurs, leurs aptitudes ou leur capacité à exécuter leurs fonctions, ou encore par les besoins en lien avec le fonctionnement de l'entreprise[883]. Il reprend tous les motifs énoncés à l'article 1 (1) *a)* de la convention n° 111, dont le «sexe», ainsi que tout autre motif qui puisse relever de l'article 1 (1) *b)* de la convention n° 111 et l'article 8 (1) de la convention n° 183. La commission rappelle également que la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, prévoit en son article 5 *d)* que le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales et la grossesse, entre autres, ne constituent pas des motifs valables de licenciement[884].

428. Dans bon nombre de pays, en matière de licenciement, la discrimination fondée sur le sexe est interdite[885]. Dans d'autres pays, la législation dispose que les licenciements de nature discriminatoire ou les dispositions des conventions collectives qui autorisent de tels licenciements doivent être considérés nuls et non avenus[886]. Dans un certain nombre de pays, il existe aussi une protection spécifique contre le licenciement des victimes de violence fondée sur le genre, comme en *Espagne*, où est réputé nul le licenciement d'une victime de violence fondée sur le genre au motif que celle-ci a intenté une action en justice pour défendre ses droits.

429. La commission note en outre que, dans le cas des licenciements collectifs, la protection contre la discrimination devrait couvrir tant la discrimination directe que la discrimination indirecte touchant les catégories de personnes concernées par l'un quelconque des motifs visés par la convention n° 111. Par exemple, la commission a déjà examiné la question de la discrimination indirecte pouvant résulter de l'application de la règle apparemment neutre «dernier arrivé, premier parti» ou de l'utilisation de critères fondés sur les compétences professionnelles ou l'ancienneté, en particulier dans la mesure où les femmes ont généralement moins d'ancienneté que les hommes. Elle avait également noté que des règles établissant que les travailleurs qui ne sont pas chefs de famille devaient être licenciés en priorité pouvaient être discriminatoires, dans la mesure où elles accréditaient l'idée que les revenus de la femme n'étaient que des «revenus d'appoint» dans le foyer lorsque l'homme du foyer travaillait également[887]. Bien que ces règles semblent neutres à première vue, étant donné que les femmes sont affectées de manière disproportionnée par leur application, en partie en raison de l'impact des responsabilités familiales sur leurs modalités d'emploi, il convient de prendre en considération l'impact discriminatoire que l'application stricte de ces règles peut avoir. À cette fin, la décision en question doit être prise en utilisant des critères de sélection objectifs et équitables qui tiennent compte de l'impact indirect sur les femmes ainsi que des intérêts

883 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 112; Étude spéciale de 1996, paragr. 106.
884 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 158; Étude spéciale de 1996, paragr. 107.
885 Par exemple, *Albanie*, *Autriche*, *Belgique*, *Bénin*, *Bosnie-Herzégovine*, *Cabo Verde*, *Côte d'Ivoire*, *Grenade*, *Lettonie*, *Maroc*, *Namibie*, *Suisse* et *Suriname*.
886 Par exemple, *Espagne*, *Pérou* et *Slovénie*.
887 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 113; Étude spéciale de 1996, paragr. 108.

de l'entreprise. À cet égard, la commission considère que les législations qui fixent des ratios quantitatifs hommes/femmes dans le cadre des licenciements collectifs sont déterminantes pour prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe[888].

5.2. Interdiction du licenciement pour cause de maternité

430. La protection de l'emploi en cas de maternité concerne le droit des travailleuses de ne pas perdre leur emploi pendant leur grossesse ou leur congé de maternité, ainsi qu'au cours de la période suivant leur reprise du travail. Offrir aux femmes enceintes et aux jeunes mères la garantie qu'elles ne perdront pas leur emploi en raison de leur grossesse, pendant leur absence pour congé de maternité ou parce qu'elles viennent d'avoir un enfant est essentiel pour que la maternité ne devienne pas source de discrimination contre les femmes en matière d'emploi[889].

431. L'interdiction expresse de licencier les employées pendant leur congé de maternité est un élément fondamental des normes de protection de la maternité de l'OIT depuis l'adoption de la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919. L'article 4 de la convention n° 3 dispose qu'au cas où une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 3 de la convention, à savoir pour un congé de maternité, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé. La convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, comme la convention n° 3 avant elle, interdit strictement de licencier une travailleuse pendant son congé de maternité ou toute prolongation de ce congé à la suite d'une maladie résultant de sa grossesse ou de ses couches, ou de lui signifier son congé durant ladite absence (article 6).

432. Cette interdiction absolue de licencier a été supprimée lors de l'adoption de la convention n° 183. Tandis que l'article 8 (1) de la convention n° 183 dispose qu'il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou son absence, cet article introduit une réserve en ce sens qu'il autorise le licenciement pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement[890]. Toutefois, pour garantir qu'il n'est pas recouru à cette possibilité de manière abusive, la convention n° 183 prévoit des garanties pour éviter que ces licenciements soient en rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant ou l'allaitement. Pour cela, elle fait peser sur l'employeur 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.

433. Des lois ont été adoptées dans la grande majorité des pays pour protéger l'emploi pendant la maternité, généralement en interdisant sans exception le licenciement pendant la grossesse et le congé maternité. Dans de nombreux pays, le licenciement est interdit sans exception ou admis dans des circonstances très restreintes[891]. Dans la plupart des pays, toutefois, bien que le licenciement soit interdit au motif de la grossesse, il est possible de licencier une femme enceinte pour des motifs sans rapport avec ladite grossesse[892]. Les recherches de l'OIT indiquent que sur l'ensemble des 184 pays pour lesquels on dispose d'informations, seuls 13, qui appartiennent en majorité aux groupes des pays de revenu intermédiaire inférieur et des pays à faible revenu, ne protègent pas expressément les femmes contre un licenciement en rapport avec la maternité ou n'offrent aucune protection[893].

888 Étude d'ensemble de 1988, paragr. 113.

889 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 51.

890 Par ailleurs, l'article 5, alinéas *d)* et *e)*, de la convention n° 158, dispose que la grossesse et l'absence du travail pendant le congé de maternité ne constituent pas des motifs valables de licenciement.

891 Par exemple, *Albanie*, *Arabie saoudite*, *Bahreïn*, *Botswana*, *Brésil*, *Brunéi Darussalam*, *Burundi*, *Cambodge*, *Chypre*, *Croatie*, Égypte, Érythrée, *France*, *Ghana*, *Grèce*, *Indonésie*, *Japon*, *Jordanie*, *Koweït*, *Lesotho*, *Lituanie*, *Malaisie*, *Maurice*, *Nigéria*, *Oman*, *Ouganda*, *Pérou*, *Qatar*, *République arabe syrienne*, *Rwanda*, *Slovénie*, *Somalie*, *Soudan*, *Sri Lanka*, *Suède* et *Vanuatu*.

892 OIT, *Soin à autrui au travail*, 95.

893 OIT, *Soin à autrui au travail*, 95.

434. Dans un certain nombre de pays, l'accord préalable de l'organe compétent est obligatoire pour licencier une femme enceinte ou allaitante, dans des cas très limités, pour des motifs non liés à la grossesse et à la maternité. En *Colombie*, au *Costa Rica*, en République bolivarienne du Venezuela et en *Slovénie*, il convient d'obtenir l'accord de l'inspection du travail[894]. Au *Portugal*, les employeurs doivent obtenir l'autorisation préalable de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)[895]. Aux *Seychelles*, le licenciement d'une femme enceinte ou d'une femme en congé de maternité suppose d'obtenir l'autorisation d'un organe administratif[896]. En *Autriche*, les employeurs doivent obtenir au préalable le consentement du tribunal pour licencier une femme enceinte ou allaitante et sont tenus d'en notifier le comité d'entreprise[897]. En *Pologne*, le syndicat d'entreprise représentant l'employée concernée doit donner son approbation à la résiliation du contrat de travail lorsque l'employée en question est enceinte ou en congé de maternité[898].

435. Dans de nombreux pays, la décision de mettre fin au contrat de travail d'une employée est réputée nulle et non avenue si l'employeur a connaissance de la grossesse de l'employée, ou s'il a été dûment informé de la grossesse par la fourniture d'un certificat médical ou du document idoine dans les délais prescrits par la loi[899]. Par exemple, au *Bénin*, en *Croatie* et en *France*, une employée dispose d'un délai de quinze jours pour informer son employeur de sa grossesse s'il n'en avait pas connaissance au moment du licenciement. Dès lors que la grossesse a été notifiée, le licenciement est annulé et l'employeur a l'interdiction de licencier l'employée ou de lui signifier son licenciement durant toute la période de protection[900].

436. ***Lorsqu'il n'existe pas d'interdiction absolue de licencier une travailleuse au motif de la maternité, la commission accueille favorablement l'adoption de dispositions législatives par de nombreux pays, qui exigent d'obtenir l'accord préalable d'un organe compétent avant de licencier une femme enceinte ou qui allaite, et qui offrent de meilleures garanties. Elle souligne que, tandis que la législation nationale de nombreux pays encadre la procédure de notification à l'employeur de la grossesse d'une employée en cas de licenciement, il est important de veiller à ce que, dans la pratique, celle-ci dispose de suffisamment de temps pour le faire et, en particulier, qu'elle soit consciente qu'il est possible que son licenciement soit révoqué***[901]***.***

437. La commission fait observer que, bien que la discrimination fondée sur la maternité soit interdite par la loi, pour ce qui est de la résiliation d'un contrat de travail notamment, des pratiques de ce genre sont toujours fréquemment signalées, et touchent plus précisément les travailleuses des catégories vulnérables. Par exemple, la commission a pris note d'informations indiquant que les travailleuses migrantes à *Maurice* sont licenciées pendant la grossesse[902]. Dans le cadre d'un sondage effectué en *Australie*, une mère qui travaille sur cinq a déclaré avoir été licenciée ou démise de ses fonctions pendant sa grossesse ou son congé de maternité[903]. En outre, dans certains pays, comme la *Malaisie* et *Singapour*, les travailleuses migrantes ont même l'interdiction de tomber enceintes et risquent de voir leur permis de travail annulé

894 *Colombie* (article 240 du Code du travail); *Costa Rica* (article 94 du Code du travail); *Slovénie* (article 115 de la loi sur les relations de travail); et *Venezuela (République bolivarienne du)* (article 332 de la loi organique sur le travail (LOTTT)).

895 *Portugal* (article 63 du Code du travail). Voir aussi le site Web de l'EIGE.

896 *Seychelles* (article 57(3) de la loi de 1995 sur l'emploi).

897 *Autriche* (article 10(3) de la loi de 1979 sur la protection de la maternité).

898 *Pologne* (article 177 (1) du Code du travail de 1974).

899 Par exemple, *Autriche*, *Burundi*, *Estonie*, *Macédoine du Nord*, *Norvège*, *Serbie* et *Slovénie*.

900 *Bénin* (articles 170 et 171 du Code du travail); *Croatie* (article 34 du Code du travail de 2014); *France* (article L.1225-5 du Code du travail).

901 À cet égard, voir Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2022*, 73.

902 CEACR, convention n° 183: *Maurice*, demande directe, 2021.

903 OCDE, *From promises to action*, 46.

en cas de grossesse[904]. Le Congrès des syndicats (TUC) *(Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord)* indique que, selon des recherches récentes, en moyenne 54 000 femmes sont contraintes de quitter leur emploi en raison de la discrimination liée à la grossesse et à la maternité au *Royaume-Uni* chaque année[905].

438. ***La commission note que le licenciement d'une femme du fait de sa grossesse ou pendant celle-ci, de l'absence due à un congé lié à la maternité ou pendant une période suivant son retour au travail, constitue une violation grave de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession. Elle rappelle également que de tels licenciements sont illicites, sauf pour des motifs sans rapport avec la grossesse ou la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement, conformément à l'article 8 (1), de la convention n° 183. La commission prie donc instamment les États Membres de prendre les mesures appropriées pour que, en droit et dans la pratique, les travailleuses enceintes et allaitantes, en particulier celles appartenant à des groupes de femmes particulièrement vulnérables, ne soient pas soumises à la pratique discriminatoire du licenciement abusif.***

439. ***En outre, la commission rappelle le rôle fondamental que peut jouer le dialogue social pour ce qui est de combattre efficacement les pratiques discriminatoires auxquelles sont exposées les femmes en raison de leur rôle dans la procréation et la maternité. À cet égard, elle souligne l'importance qu'il y a à consulter les partenaires sociaux, et notamment ceux qui représentent les femmes concernées, dans le cadre de la réflexion portant sur les mesures destinées à résoudre ces problèmes et de leur élaboration, conformément aux normes de l'OIT pertinentes***[906]***.***

Période de protection contre le licenciement abusif

440. Les conventions n[os] 3 et 103 interdisent l'une comme l'autre de licencier une travailleuse durant son congé de maternité ou la prolongation de ce congé à la suite d'une maladie résultant de sa grossesse ou de ses couches, ou de lui signifier son congé durant ladite absence[907]. La recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, qui complète la convention n° 103, préconise de prolonger la période de protection, qui devrait commencer le jour auquel l'employeur prend connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée, et se prolonger jusqu'à un mois au moins après la fin du congé de maternité. La convention n° 183 va plus loin en recommandant de protéger les femmes du licenciement au cours de la période suivant leur retour de congé de maternité, mais laisse le soin aux législations et réglementations nationales de fixer la durée de cette période.

441. De nombreux pays n'interdisent strictement le licenciement qu'au cours de la grossesse et du congé de maternité[908]. La commission constate toutefois qu'il existe une tendance assez répandue à la prolongation de la période de protection de l'emploi des femmes enceintes et des jeunes mères au-delà du cadre strict du congé de maternité, ce qui revient à élargir

904 OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui:* Étude d'ensemble *sur la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*, rapport III(B), Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2022»), paragr. 970. Voir aussi Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Observations finales concernant le rapport de la Malaisie valant troisième à cinquième rapports périodiques (CEDAW/C/MYS/CO/3-5), paragr. 43.

905 Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*, 13.

906 Voir aussi le chapitre IV.

907 Voir convention n° 3, article 4, et convention n° 103, article 6.

908 Selon les recherches de l'OIT, 59 pays, représentant 14,7 pour cent des mères potentielles, assurent une protection pendant deux périodes, la plupart d'entre elles couvrant la grossesse et le congé de maternité. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 97.

la protection de ces travailleuses particulièrement vulnérables contre le licenciement[909]. Cela étant, la période de protection contre le licenciement après la reprise du travail par l'intéressée varie considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, elle est d'un mois en *Belgique*, en *France* et en *République de Corée*[910], de deux mois en *Autriche*[911], de trois mois en *République dominicaine*[912], de quatre mois en *Éthiopie*[913] et de six mois en *El Salvador*[914]. Au *Chili* et au *Panama*, la protection de l'emploi interdit de licencier les femmes enceintes et allaitantes au cours de l'année qui suit la fin de leur congé de maternité[915]. Dans d'autres pays, l'interdiction de licencier les travailleuses au motif de la grossesse ou de la maternité s'applique au cours de la première année suivant la naissance de l'enfant[916].

442. Dans certains pays, en particulier en Europe orientale et Asie centrale, la protection de l'emploi est plus large encore, avec l'interdiction de licencier les travailleuses ayant des enfants jusqu'à un âge donné. Par exemple, en *Estonie* et en *Lituanie*, le contrat de travail d'une travailleuse ayant un enfant de moins de trois ans ne peut être résilié par l'employeur que pour faute de la part de la travailleuse[917]. En *Géorgie*, une fonctionnaire ayant un enfant de moins de trois ans ne peut être licenciée dans le cadre d'une réorganisation de l'administration publique dont elle relève[918]. En *République de Moldova*, la protection de l'emploi s'applique depuis la grossesse jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant. Au *Bélarus* et au *Kazakhstan*, la résiliation du contrat de travail est sujette à des restrictions pour les mères célibataires ayant un enfant de moins de 14 ans, ou un enfant en situation de handicap de moins de 18 ans[919].

443. ***Tout en se félicitant de la prolongation de la durée de la protection contre le licenciement au-delà du congé de maternité, la commission considère qu'il est important de veiller à ce que ces prolongations n'aient pas pour effet pervers de dissuader les employeurs de recruter des femmes ayant des enfants. De même, la législation nationale encadrant la protection contre le licenciement des femmes ayant des enfants qui permet aux femmes de se rétablir après l'accouchement et d'allaiter leur enfant est partie intégrante de l'égalité de traitement dans l'emploi.***

444. La commission salue aussi l'élargissement, dans certains pays, de la protection de l'emploi à d'autres personnes, comme les pères et autres représentants, lorsqu'il existe des congés parentaux ou congés d'autres types. En *République bolivarienne du Venezuela*, un père qui travaille bénéficie d'une protection de son emploi pour une durée d'un an à compter de la naissance de son enfant, qui se traduit par une interdiction de congédier ou de muter l'intéressé et de lui imposer des conditions de travail moins avantageuses, sauf motif valable[920]. En *Grèce*, les pères qui travaillent ne peuvent être licenciés au cours des six mois qui suivent la naissance de leur enfant[921]. Au *Chili*, la loi n° 20.545 prévoit aussi la protection contre le

909 Dans une majorité de pays (88 pays), les femmes sont expressément protégées contre le licenciement abusif pendant la grossesse, le congé de maternité et une période supplémentaire prévue par la législation ou la réglementation nationale, conformément aux normes de l'OIT. Ces femmes représentent à l'échelle mondiale 50,6 pour cent de la proportion totale des mères potentielles vivant dans des pays dotés de régimes de protection de l'emploi efficaces qui couvrent les trois périodes visées. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 97.

910 *Belgique* (article 40 de la loi sur le travail); *France* (article L. 1225-10 du Code du travail); et *République de Corée* (article 23 de la loi de 1997 sur les normes du travail).

911 *Autriche* (articles 10(1) et 12(1) de la loi de 1979 sur la protection de la maternité).

912 *République dominicaine* (article 232 du Code du travail).

913 *Éthiopie* (article 87 (6) du Code du travail de 2019).

914 *El Salvador* (article 113 du Code du travail).

915 *Chili* (loi n° *20.545 portant modification de l'*article 201 du Code du travail); et *Panama* (article 107 du Code du travail).

916 Par exemple, *Angola*, *Arménie*, *Italie*, *Japon*, *Slovénie*, *Somalie* et *Viet Nam*.

917 *Estonie* (article 92 (2) de la loi de 2008 sur les contrats de travail); *Lituanie* (article 57 du Code du travail).

918 *Géorgie* (article 116 de la loi sur la fonction publique).

919 *Bélarus* (article 268 du Code du travail); *Kazakhstan* (article 54 du Code du travail).

920 *Venezuela (République bolivarienne du)* (article 8 de la LOTTT).

921 *Grèce* (article 15 de la loi n° *1483/1984).*

licenciement («inamovibilité») pour les pères ayant pris un congé parental postnatal en cas de décès de la mère, et pour les hommes et les femmes ayant adopté un enfant[922]. En *Fédération de Russie*, la protection contre la résiliation d'un contrat de travail concerne non seulement les pères célibataires mais aussi les autres personnes qui s'occupent de l'enfant[923]. En *Mongolie*, le Code du travail interdit le licenciement des pères célibataires ayant des enfants de moins de trois ans[924].

445. La commission se félicite en outre que dans certains pays, la protection contre la résiliation d'un contrat de travail soit garantie dans des circonstances autres que la grossesse et la maternité. En *Indonésie* par exemple, il est interdit de mettre fin au contrat d'une travailleuse qui s'absente de son travail en raison d'une fausse-couche[925]. En *Autriche*, le licenciement d'une femme ayant subi un avortement ne prend effet que quatre semaines après la procédure[926]. En *Hongrie* et en *Bulgarie*, il est en outre interdit de licencier une femme qui suit un protocole de procréation médicalement assistée ou de fécondation in vitro[927].

446. A contrario, dans certains pays, la protection de l'emploi ne couvre que la période de la grossesse et le congé de maternité. En *Pologne*, par exemple, il est interdit de mettre fin au contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une femme en congé de maternité[928]. En *Tchéquie*, la législation nationale interdit l'employeur de licencier une employée enceinte, en congé de maternité ou en congé parental[929].

447. Il existe encore des pays où la protection de l'emploi est limitée soit à la grossesse, soit à la maternité, et à la prolongation des congés correspondants[930]. En *Érythrée*, au *Guyana*, au *Tchad* et à *Trinité-et-Tobago*, la protection de l'emploi ne concerne que la grossesse[931]. Au *Botswana*, au *Burkina Faso*, en *Guinée*, en *Ouganda*, au *Qatar*, au *Rwanda*, au *Sénégal*, en *Somalie* et au *Togo*, les employeurs ne peuvent licencier les femmes qui sont en congé de maternité[932]. En *Mauritanie*, les employeurs ont l'interdiction de signifier le préavis de licenciement pour quelque motif que ce soit à une travailleuse qui se trouve en congé de maternité ou qui allaite[933]. Ces lacunes juridiques empêchent les mères et les mères potentielles de bénéficier d'une protection à part entière, conforme aux normes de l'OIT relatives à la maternité, ce qui les expose à un risque plus élevé de licenciement de nature discriminatoire[934].

448. ***La commission rappelle que, selon les termes de l'article 8 (1) de la convention, la protection de l'emploi contre le licenciement, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse et la maternité, s'applique à l'intégralité de la grossesse et du congé de maternité, ainsi qu'à la période suivant la reprise du travail dont la durée est fixée par les législations et les réglementations nationales.***

---

922 *Chili* (article 197 *bis* du Code du travail).

923 *Fédération de Russie* (article 261 du Code du travail).

924 *Mongolie* (article 135 du Code du travail de 2021).

925 *Indonésie* (article 153 (1)(e) de la loi n° *13 de 2003 sur la main-d'œuvre).*

926 *Autriche* (article 10 (1)(a) de la loi de 1979 sur la protection de la maternité).

927 *Bulgarie* (articles 328 et 330 du Code du travail)*; Hongrie* (article 66 (6) du Code du travail).

928 *Pologne* (article 177 (1) du Code du travail).

929 *Tchéquie* (article 53(1)(d) du Code du travail).

930 Les 24 autres pays (sur 171), où vivent 28,9 pour cent des mères potentielles, prévoient une protection uniquement pendant la seule période de la maternité. OIT, *Soin à autrui au travail*, 97.

931 OIT, *Soin à autrui au travail*, 97.

932 *Botswana* (article 121 (1) de la loi sur le travail); *Burkina Faso* (article 147 du Code du travail); *Guinée* (article 153(.5) du Code du travail); *Ouganda* (article 48 de la loi de 1977 sur l'emploi (chapitre 219)); *Qatar* (article 98 de la loi sur le travail); *Rwanda* (article 61 de la loi de 2018 sur le travail); *Somalie* (article 18 (8) de la loi de 2020 sur les modifications et les ajouts à certains textes législatifs); *Togo* (article 190 du Code du travail). Voir aussi CEACR, convention n° *183, Sénégal*, demande directe, 2019.

933 *Mauritanie* (article 52(11) de la loi de 2019 sur les droits des travailleurs).

934 OIT, *Soin à autrui au travail*, 97.

Licenciements pendant la période de protection: motifs jugés sans rapport avec la grossesse et la maternité

449. Tandis que la convention n° 183 a prolongé la période de protection contre le licenciement, elle a également modifié la nature de la protection offerte afin de permettre aux employeurs de licencier des travailleuses pour des motifs valables qui ne sont pas en lien avec la grossesse et la maternité. De fait, tandis que la convention n° 103 consacrait l'interdiction absolue de procéder à des licenciements en lien avec la maternité, la convention n° 183 autorise les employeurs à le faire pendant la grossesse et le congé de maternité pour des «raisons légitimes et sans rapport avec la maternité»[935].

450. La commission fait observer que dans de nombreux pays, de tels licenciements sont interdits sans exception ou sont autorisés dans certaines circonstances très restreintes[936]. Toutefois, dans la plupart des pays, bien que le licenciement soit interdit au motif de la maternité, il est possible de licencier une travailleuse enceinte pour des motifs sans rapport avec la maternité[937]. Dans les pays où le licenciement est autorisé au cours des périodes protégées, plusieurs motifs sont réputés valables, en ce qu'ils ne sont pas considérés en rapport avec la grossesse et la maternité. C'est en général le cas lorsque l'employée a commis une faute grave, une faute lourde ou une violation de la discipline au travail[938].

451. Par exemple, le licenciement est possible dans les cas de faute grave au *Bénin*, d'un manquement grave aux obligations prévues dans le contrat de travail au *Costa Rica*, ou du non-respect des obligations professionnelles ayant des conséquences graves en *Géorgie*, en *Tchéquie* et en *Lettonie*[939]. Au *Luxembourg* et en *Guinée*, la législation autorise le licenciement en cas de faute grave[940]. En *Autriche*, le licenciement est possible dans les cas où l'employé a manqué à ses obligations découlant de la relation de travail par sa faute ou par négligence[941].

452. La commission prend note des autres motifs qu'il est possible d'invoquer pour licencier une femme enceinte ou allaitante, parmi lesquels le fait d'être emprisonnée *(Bulgarie)*, de travailler pour une autre entreprise pendant un congé *(Liban)*, de révéler un secret d'affaires ou un secret de fabrication (*Autriche*, *Costa Rica* et *Eswatini*), d'être visées par des sanctions disciplinaires ou de ne pas se présenter au travail sans raison valable (*Cuba* et *Zambie*), de mentir sur ses qualités et ses connaissances avant de prendre un poste *(Costa Rica)*, de causer volontairement des dégâts aux biens de l'employeur (Éthiopie et *Zimbabwe*), de ne pas respecter les consignes de sécurité et de santé au travail (*Costa Rica* et *Eswatini*), et de ne pas avoir les compétences requises pour accomplir leur travail (Éthiopie, *Zambie* et *Zimbabwe*).

453. ***Tout en notant que les motifs de licenciement pendant la grossesse et la maternité sont jugés admissibles dans la législation nationale, la commission souligne que des mesures doivent être prises pour garantir que le licenciement d'une femme enceinte ou allaitante est strictement indépendant de sa grossesse ou de sa maternité.***

454. La commission note que l'emploi des femmes enceintes ou allaitantes peut également prendre fin à la date d'expiration de leur contrat à durée déterminée. À cet égard, la commission accueille favorablement les dispositions législatives portant prolongation de la durée des

935 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 54.

936 Par exemple, *Arabie saoudite*, *Albanie*, *Bahreïn*, *Botswana*, *Brésil*, *Brunéi Darussalam*, *Burundi*, *Cambodge*, *Chypre*, *Croatie*, Égypte, Érythrée, *France*, *Ghana*, *Grèce*, *Indonésie*, *Japon*, *Jordanie*, *Koweït*, *Lesotho*, *Lituanie*, *Malaisie*, *Maurice*, *Nigéria*, *Oman*, *Ouganda*, *Pérou*, *Qatar*, *République arabe syrienne*, *Rwanda*, *Slovénie*, *Somalie*, *Soudan*, *Sri Lanka*, *Suède* et *Vanuatu*.

937 OIT, *Soin à autrui au travail*, 96.

938 Par exemple, *Bulgarie*, *Cuba*, *France*, *Guatemala*, *Italie*, *Malaisie*, *Mongolie* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

939 *Bénin* (article 171(1) du Code du travail); *Costa Rica* (article 81 du Code du travail); *Géorgie* (article 47 du Code du travail); *Lettonie* (article 109 de la loi sur le travail); *Tchéquie* (article 55(2) du Code du travail).

940 *Guinée* (article 153(5) du Code du travail); *Luxembourg* (articles L.337-1 à L.337-6 du Code du travail).

941 *Autriche* (article 12 de la loi de 1979 sur la protection de la maternité).

contrats de travail temporaire pour les femmes enceintes et allaitantes. Elle se félicite en outre d'autres pratiques positives adoptées par certains pays en vue de garantir l'égalité de traitement des travailleuses ayant un contrat de travail temporaire. Par exemple, en *Australie*, les travailleuses dont le contrat de travail temporaire a été résilié après leur retour au travail à l'issue de leur congé de maternité doivent, à qualifications égales, être prioritaires sur les autres candidats lorsqu'elles présentent leur candidature au poste qu'elles viennent de quitter[942]. Au *Portugal*, les employeurs sont tenus d'informer l'EIGE de leur intention de ne pas renouveler le contrat de durée déterminée de toute travailleuse enceinte ou allaitante ou toute travailleuse qui vient d'accoucher, pour que celui-ci évalue la possible existence d'une discrimination[943].

455. Par ailleurs, bien que le contrat à durée déterminée d'une femme enceinte ou qui allaite puisse se terminer à sa date d'expiration dans de nombreux pays[944], la commission accueille favorablement le fait que, dans d'autres pays, les contrats de travail temporaires ou à durée déterminée sont prolongés s'ils expirent pendant la grossesse ou le congé maternité. Par exemple, en *Autriche*, le terme d'une relation de travail à durée déterminée doit être suspendu pour la période allant de la notification de la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité[945]. Au *Kazakhstan*, les employeurs sont tenus de prolonger les contrats de travail à durée déterminée des travailleuses enceintes ou en congé de maternité, d'adoption ou parental jusqu'à la fin du congé en question. En *Pologne*, les contrats de travail des femmes enceintes conclus pour une durée déterminée ou pour l'accomplissement d'une tâche déterminée sont prolongés jusqu'à la date de naissance de l'enfant[946].

456. Cependant, la commission a noté précédemment que, même dans le cadre des avancées législatives exposées ci-dessus, le recours à des contrats de travail temporaire a été spécifiquement en lien avec des pratiques discriminatoires à l'encontre de femmes enceintes[947]. Les femmes qui ont des contrats de travail temporaire ou des contrats de durée déterminée subissent davantage de traitements discriminatoires en lien avec le non-renouvellement de leur contrat en raison de leur maternité[948]. D'après la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) et la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) *(Pays-Bas)*, des 43 pour cent de femmes enceintes qui ont dénoncé une forme quelconque de discrimination aux *Pays-Bas*, les femmes titulaires d'un contrat de travail temporaire se sont révélées particulièrement exposées à ce type de traitements. Au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, les femmes ayant moins d'un an d'ancienneté ont été plus nombreuses que la moyenne à déclarer s'être senties contraintes de quitter leur emploi[949]. L'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava) et la Confédération finlandaise des professionnels (STTK) *(Finlande)* soulignent qu'en pratique, les travailleuses temporaires n'obtiennent pas de nouveaux contrats de travail après l'annonce de leur grossesse.

---

942 *Australie* (article 10(2) de la loi sur le congé de maternité).

943 Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Réponses du Portugal à la liste de points et de questions concernant son dixième rapport périodique, 2021 (CEDAW/C/PRT/RQ/10), paragr. 79.

944 En *Lituanie*, par exemple, il peut être mis un terme au contrat de durée déterminée d'une employée enceinte ou ayant un enfant de moins de quatre mois à l'expiration dudit contrat. Il existe des dispositions similaires dans les législations de *Croatie,* d'*Italie*, du *Maroc*, du *Soudan* et du *Tadjikistan.* En outre, dans de nombreux pays, en particulier quand il existe une interdiction absolue de licencier les femmes enceintes et les femmes en congé de maternité, la liquidation d'une entreprise est considérée être un motif valable de licenciement des employés.

945 *Autriche* (article 10(a) de la loi de 1979 sur la protection de la maternité).

946 Toutefois, dans les trois pays (*Autriche*, *Kazakhstan* et *Pologne*), des exceptions à l'obligation de prolonger le contrat de travail temporaire ou à durée déterminée sont prévues dans certains cas, par exemple si le contrat est établi pour remplacer des travailleurs absents, ou s'il s'agit de travaux saisonniers, d'un contrat de formation ou d'une période d'essai.

947 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 784.

948 Par exemple, CEACR, convention n° 183: *Pays-Bas*, observation, 2013.

949 Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme, *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage*, 160.

Charge de la preuve

457. Puisque contrairement aux autres normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité, la convention n° 183 autorise le licenciement des travailleuses enceintes ou en congé de maternité pour des motifs sans lien avec la grossesse, l'article 8 (1) prévoit une garantie supplémentaire qui veut que la responsabilité 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[950].

458. Dans la pratique, il est souvent difficile aux travailleurs de prouver que leur licenciement est en lien avec une discrimination fondée sur la maternité. L'article 8 (1) de la convention n° 183 peut donc apporter une aide considérable aux victimes de discrimination devant les mécanismes judiciaires et autres mécanismes de règlement des différends et offre un moyen essentiel de garantir la protection contre le licenciement abusif. Faire peser la charge de la preuve sur l'employeur, qui doit donc apporter la preuve que le licenciement n'est pas en rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement, a pour effet de renforcer considérablement la protection de la travailleuse et le principe de l'égalité de traitement.

459. Dans de nombreux pays, la législation prescrit que la responsabilité de prouver que le licenciement repose sur des motifs autres que la maternité incombe à l'employeur[951]. Dans le cas du *Monténégro*, la commission a pris bonne note de l'article 142(4) de la loi sur le travail, qui fait peser sur l'employeur la responsabilité de prouver qu'il existe un motif légitime de résilier le contrat de travail d'une femme enceinte ou allaitante[952]. En *Argentine*, il y a une présomption légale selon laquelle tout licenciement d'une travailleuse au cours des sept mois et demi qui précèdent ou qui suivent la naissance de l'enfant est considéré comme étant motivé par la grossesse ou la maternité[953]. Au *Japon*, le licenciement d'une travailleuse enceinte ou d'une travailleuse qui a accouché depuis moins d'un an est décrété nul à moins que l'employeur ne prouve que le licenciement n'était pas en rapport avec la grossesse ou la naissance[954]. De la même façon, en *Finlande*, la résiliation du contrat de travail d'une femme enceinte ou d'une femme en congé pour raisons familiales est réputée être motivée par la grossesse ou le congé pour raisons familiales, à moins que l'employeur ne prouve l'existence d'autres motifs. Au *Soudan du Sud*, l'employeur doit prouver que le licenciement était légitime et s'est déroulé dans le respect d'une procédure équitable, qui a tenu compte de toutes les circonstances pertinentes[955].

460. Toutefois, la commission note que, d'après la recherche de l'OIT, le nombre de femmes protégées au niveau mondial par des dispositions législatives qui font peser la charge de la preuve sur les employeurs ne représente que 22,4 pour cent des mères potentielles, ce qui s'explique en grande partie par les différences de couverture en fonction du revenu national et des groupes régionaux[956]. En 2021, le pourcentage de mères potentielles qui vivaient dans une juridiction où la charge de la preuve incombait à l'employeur se situait entre 58,4 pour cent dans les pays à revenu élevé et 19,7 pour cent dans les pays à faible revenu. Dans de nombreux pays, la charge de prouver que le licenciement n'est pas en rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement n'incombe donc pas à l'employeur[957].

950 *Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention no 183*, 55-56.

951 Il ressort des recherches de l'OIT que, sur les 179 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 77 ont adopté une législation qui fait peser la charge de la preuve du licenciement pour cause de maternité sur l'employeur. OIT, *Soin à autrui au travail*, 99.

952 CEACR, convention n° 183, *Monténégro*, demande directe, 2021.

953 *Argentine* (article 182 de la loi n° *20744 de 1976)*.

954 *Japon* (article 9(3) de la loi sur l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi).

955 *Soudan du Sud* (article 84 (2) de la loi de 2017 sur le travail).

956 OIT, *Soin à autrui au travail*, 99.

957 Par exemple, *Belize*, *Brunéi Darussalam*, *Guyana* et *Namibie*.

461. ***La commission rappelle qu'il importe de garantir que la charge de prouver que les motifs du licenciement ne sont pas en rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur, conformément à l'article 8 (1) de la convention n° 183. Elle souligne que le renversement de la charge de la preuve est indispensable pour renforcer la protection des travailleurs vulnérables contre tout licenciement abusif et corriger une situation qui pourrait dans le cas contraire aboutir à des inégalités. La commission insiste sur le fait que le renversement de la charge de la preuve devrait être expressément inscrit dans la loi***[958].

Indemnisation et autres types de réparation en cas de licenciement

462. La commission fait observer que même lorsque la législation nationale est conforme à la convention et lorsque des mesures sont prises pour garantir son application dans la pratique, il existe encore des licenciements abusifs au motif de la grossesse et de la maternité. L'accès des victimes à une indemnisation et à d'autres types de réparation peut donc se révéler être un précieux moyen de corriger les discriminations.

463. La commission note que, dans de nombreux pays, les femmes qui ont été licenciées pour des motifs discriminatoires en lien avec la maternité ont accès à différents types de réparation et à des indemnisations. Plus précisément, dans certains pays, les employeurs qui licencient illégalement des femmes enceintes ou allaitantes sont tenus de verser une indemnisation[959]. Le montant de l'indemnisation varie, et se situe entre l'équivalent de deux mois[960] et un an de salaire[961]. En *Belgique*, le montant de l'indemnisation équivaut à six mois de salaire, ou à trois mois si l'employeur apporte la preuve que le contrat de travail aurait été résilié même en l'absence de discrimination[962]. En *Lettonie*, les employées qui ont été abusivement licenciées et réintégrées dans leur précédent poste perçoivent, conformément à une ordonnance de justice, un revenu correspondant au salaire moyen qu'elles auraient perçu sur la durée totale de leur absence forcée[963]. Dans certains pays, les employeurs qui licencient des femmes enceintes ou allaitantes sans motif valable sont tenus de payer des amendes. Au *Chili*, le montant de l'amende se situe entre 14 et 70 unités fiscales mensuelles[964]. En *Argentine*, une indemnisation spéciale équivalant à un an de rémunération est due en plus de l'indemnisation applicable aux cas de licenciements illégaux au motif de la grossesse ou de la maternité au cours des 7,5 mois précédant ou suivant la naissance de l'enfant[965].

464. Dans d'autres pays, la réintégration est obligatoire en cas de licenciement abusif[966]. Par exemple, en *Indonésie*, toute résiliation de contrat sur la base d'un traitement discriminatoire est nulle et non avenue, et aboutit à la réintégration de la travailleuse licenciée[967]. Au *Ghana*, en cas de licenciement injustifié, les employeurs peuvent être sommés de réintégrer la travailleuse dans son dernier poste ou dans un autre poste qui lui corresponde réellement selon les mêmes conditions d'emploi[968].

---

958 CEACR, convention n° 183: *Belize*, demande directe, 2014; *Monténégro*, demande directe, 2014; *Slovaquie*, demande directe, 2014.

959 Par exemple, *Albanie*, *Argentine*, *Brunéi Darussalam*, *Danemark*, *France*, République dominicaine et *Tunisie*.

960 Par exemple, *Honduras* (article 144 du Code du travail).

961 Par exemple, *Albanie* (article 143 (3) du Code du travail).

962 *Belgique* (article 23 de la loi sur l'égalité de 2007).

963 *Lettonie* (article 126 de la loi sur le travail).

964 *Chili* (article 208 du Code du travail).

965 *Argentine* (article 182 de la loi n° *20744 de 1976, telle qu*'amendée).

966 Par exemple, *Costa Rica*, *Guatemala*, *Lettonie*, *Malawi*, *Pays-Bas* et *Soudan du Sud*. Voir aussi CEACR, convention n° 183, *Chypre*, observation, 2013.

967 *Indonésie* (article 153 (2) du Code du travail).

968 *Ghana* (article 64 (2) (b) de la loi de 2003 sur le travail).

465. ***La commission accueille favorablement le fait que les femmes dont le droit fondamental à la protection contre tout licenciement discriminatoire ou abusif a été bafoué bénéficient d'une indemnisation et d'autres types de réparation. Elle considère également que la réparation dans le cas de violation de l'interdiction du licenciement prévue à l'article 8 peut comprendre l'annulation du licenciement, suivie en principe par la réintégration de la travailleuse dans son précédent poste ou dans un poste équivalent.***

5.3. Licenciement fondé sur l'état matrimonial, la situation de famille et les responsabilités familiales

466. En vertu de l'article 8 de la convention n° 156, les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail. La recommandation n° 165 fait quant à elle référence, dans des termes similaires, à «l'état matrimonial» et à la «situation de famille». La commission rappelle que, en réponse aux préoccupations soulevées au cours des discussions normatives, les mots «en tant que telles» ont été insérés dans le libellé de l'article 8 pour qu'il ne soit pas possible de mettre fin à la relation de travail au seul motif des responsabilités familiales, et pour que l'article 8 n'empêche pas qu'il soit mis fin à une relation de travail pour un motif valable, comme de mauvais résultats, même si ce motif découle de la conjonction du travail et des responsabilités familiales[969]. L'article 8 ne prescrit pas qu'un motif doive être donné pour chaque licenciement. Il ne prévoit pas non plus nécessairement que soit adoptée une interdiction expresse par la voie législative, étant donné qu'il laisse une certaine latitude quant au moyen de mettre en œuvre l'interdiction. On pourrait envisager d'appliquer l'article par d'autres moyens sans pour autant compromettre les chances de parvenir à atteindre l'objectif visé[970].

467. La commission rappelle que dans son observation générale de 2020 sur la convention n° 156, elle avait constaté qu'un grand nombre d'États Membres ont adopté une législation qui protège les salariés contre un licenciement liée à leurs responsabilités familiales. Elle constate aussi que cette législation varie considérablement. Un certain nombre de pays ont adopté une législation interdisant de mettre un terme à la relation de travail au motif des responsabilités familiales[971]. Conformément à la recommandation n° 165, le licenciement est également interdit dans d'autres pays au motif de l'état matrimonial ou la situation de famille[972]. Dans certains cas, la législation prévoit que les responsabilités familiales, ou certains facteurs qui lui sont liés, ne sont pas un motif de licenciement valable[973]. La commission souligne que faire figurer «l'état matrimonial» ou «la situation de famille», ainsi que la maternité ou la grossesse parmi les motifs de licenciement interdits contribue à combattre la discrimination au motif de possibles responsabilités familiales futures[974]. Par exemple, tandis que le mariage en soi n'engendre pas davantage de responsabilités familiales, les rôles sociaux dévolus à chaque sexe et les attentes de la société qui en découlent font que les femmes ont certainement tendance à assumer une plus grande part des activités non rémunérées de soins et services

969 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 121.

970 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 122.

971 Par exemple, *Belize*, *Grèce*, *Grenade*, *Guyana*, *Islande*, *Japon*, *Saint-Kitts-et-Nevis*, *Slovénie* et *Suède*.

972 Par exemple, *Albanie*, *Argentine*, *Fédération de Russie*, *Grenade*, *Guyana*, *Maroc*, *Qatar*, *Saint-Kitts-et-Nevis* et *Serbie* (y compris la situation matrimoniale et les responsabilités familiales).

973 *Belize*, *Chypre* (congé pour cas de force majeure), *Kazakhstan*, *Malte* (contraction d'un mariage), *Monténégro* (absence du travail pour s'occuper d'un enfant et absence pour dispenser des soins à un enfant ayant des besoins spéciaux), *Serbie* (absence du travail pour s'occuper d'un enfant ou dispenser des soins à un enfant ayant des besoins spéciaux), *Slovénie* (genre, obligations familiales et absence temporaire du travail en raison de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, ou pour s'occuper de membres de la famille conformément à la réglementation sur l'assurance-santé, ou absence du travail en raison d'un congé parental conformément à la réglementation sur la parentalité).

974 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 124.

à la personne, parmi lesquelles les tâches ménagères et les soins et services en faveur d'un membre de la famille plus âgé ou d'un conjoint qui en a besoin, sans compter le fait de porter des enfants, de leur donner naissance et de les élever.

468. En l'absence de dispositions spécifiques concernant le licenciement discriminatoire ou lorsqu'il existait de telles dispositions mais qu'elles étaient rédigées dans des termes plus généraux, la commission a demandé des renseignements sur les mesures prises pour donner effet à l'article 8 dans la pratique. Par exemple, dans le cas de la *Guinée*, la commission a constaté l'absence de telles dispositions et a demandé quelles mesures avaient été prises pour garantir que les responsabilités familiales ne constituaient pas un motif valable pour mettre fin à une relation de travail[975]. Pour ce qui est de l'*État plurinational de Bolivie*, la commission a relevé que l'article 49(III) de la Constitution interdisait les licenciements abusifs, s'est enquis des effets de cette disposition dans la pratique, et a demandé si les relations familiales étaient invoquées pour motiver un licenciement abusif[976]. D'autres mesures législatives destinées à protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre le licenciement ont été rapportées. Au *Turkménistan*, l'article 50 du Code du travail dispose que, en cas de licenciement pour un motif précis, les travailleurs qui ont au moins deux personnes à charge ou qui sont le seul soutien de famille sont maintenus dans leur emploi à titre prioritaire. En *Bulgarie*, le licenciement doit être expressément autorisé par l'inspection du travail[977]. En *Finlande*, la charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de licenciement fondé sur la grossesse ou le recours au congé pour raisons familiales[978]. En *Hongrie*, conformément à l'article 65(3) du Code du travail, un employeur ne peut pas licencier un employé durant un congé sans solde pris pour s'occuper d'un enfant, et en vertu de l'article 66 de ce même code, le contrat de travail de durée indéterminée d'une mère ou d'un père élevant seul(e) un enfant de moins de trois ans ne peut pas être résilié sauf pour un motif justifiant une résiliation immédiate. En *Croatie*, l'article 34 de la loi sur le travail dispose que le contrat de travail ne peut être résilié pendant «les périodes de travail à temps partiel, les périodes de chômage partiel dues à des soins intensifs aux enfants, [...] et les périodes de congé ou de chômage partiel, en raison de la prise en charge d'un enfant ayant une déficience intellectuelle grave», ainsi que dans les quinze jours suivant la fin de ces périodes. Certains pays interdisent également de prendre des mesures disciplinaires ou autres contre des employés qui ont présenté une demande de congé ou bénéficient d'un congé[979].

469. Il existe des cas où l'interdiction de la résiliation de la relation de travail fondée sur les responsabilités familiales, l'état matrimonial et la situation de famille vise uniquement les femmes, comme à *Bahreïn*[980]. La commission rappelle que, lorsque la question s'était posée de savoir si l'article 8 devait faire référence à la résiliation du contrat de travail fondée sur le sexe, ledit article avait finalement été adopté sous sa forme actuelle sans référence à ce critère[981]. ***La commission insiste sur le fait que les prescriptions énoncées à l'article 8 de la convention n° 156 concernent tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales, autant les femmes que les hommes.***

975 CEACR, convention n° 156, *Guinée*, demande directe, 2018.

976 CEACR, convention n° 156, *Bolivie (État plurinational de)*, demande directe, 2018.

977 *Bulgarie* (article 333 du Code du travail).

978 *Finlande* (chapitre 7, article 9 de la loi n° 55/2001 sur les contrats de travail).

979 Par exemple, *Belize* et *Kazakhstan*. Voir aussi Étude d'ensemble de 1993, paragr. 125.

980 *Bahreïn* (article 33 de la loi n° 36 de 2012 sur le travail).

981 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 118. OIT, *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981, *Compte rendu provisoire*, n° 28, paragr. 157159.

470. La commission note que, même en présence de dispositions législatives, les travailleurs ayant des responsabilités familiales continuent d'être victimes de discrimination en termes de résiliation de la relation de travail. Elle demande fréquemment aux pays qui ratifient la convention de fournir des informations complémentaires sur la mise en œuvre concrète de l'article 8 de la convention, et sur la législation nationale correspondante, y compris des renseignements sur les plaintes déposées et les décisions adoptées en ce qui concerne les licenciements fondés sur les responsabilités familiales, les mesures prises, les sanctions imposées et les indemnisations octroyées[982]. Tandis que la collecte de données reste un défi à relever, la commission accueille favorablement les informations fournies par certains gouvernements sur la question[983]. ***La commission rappelle l'importance qu'il y a à imposer des sanctions efficaces et dissuasives pour garantir l'application effective de la convention, ainsi qu'à mener des actions de sensibilisation au droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à l'emploi sans discrimination.***

471. La commission a constaté également qu'il existait parfois des lacunes en matière d'interdiction des licenciements pour des motifs en rapport avec des responsabilités familiales, licenciements qui visent les employés titulaires de contrats de travail de durée déterminée ou de contrats de travail à temps partiel. Par exemple, elle a pris note des préoccupations selon lesquelles des contrats de durée déterminée n'ont pas été renouvelés en *Finlande* pour des raisons ayant trait à des congés pour raisons familiales, et selon lesquelles la durée des contrats de durée déterminée a été limitée pour des raisons en lien avec des congés pour raisons familiales, des congés de maternité et des congés de naissance. Elle a donc demandé des informations sur les mesures prises pour interdire le non-renouvellement ou la limitation de la durée des contrats de durée déterminée au seul motif que les intéressés faisaient valoir leurs responsabilités familiales[984]. Bien que la commission reconnaisse que l'extinction de tels contrats à l'issue du terme fixé tient à leur nature même, il n'en reste pas moins que toute différence dans leur renouvellement ou dans la détermination initiale de leur durée sur la seule base des responsabilités familiales, réelles ou présumées, du travailleur est discriminatoire. La commission a également noté que la législation portant interdiction du licenciement de nature discriminatoire dans certains pays ne couvre que les employés titulaires d'un contrat de durée indéterminée[985], et a demandé des informations sur les moyens mis en œuvre pour protéger les employés titulaires d'un contrat de durée déterminée. La commission a également relevé qu'en *France*, la Cour de cassation a rendu un arrêt en vertu duquel un travailleur à temps partiel ne peut être licencié dans le cadre d'un plan de licenciement économique au motif qu'il est titulaire d'un contrat de travail à temps partiel, et la préférence ne peut pas être donnée à un travailleur à temps plein de la même catégorie professionnelle ayant moins d'ancienneté. La Cour de cassation a également reconnu les effets possibles de l'interdiction de la discrimination fondée sur le genre pour la protection des travailleurs à temps partiel[986].

982 CEACR, convention n° 156: *Albanie*, demande directe, 2017; *Bulgarie*, demande directe, 2018; *Éthiopie*, demande directe, 2012; *Grèce*, observation, 2012; *Guatemala*, demande directe, 2020; *Islande*, demande directe, 2020; *Japon*, demande directe, 2020; *Macédoine du Nord*, demande directe, 2017; *Monténégro*, demande directe, 2017; *Norvège*, demande directe, 2017.

983 CEACR, convention n° 156: *Grèce*, observation, 2012; *Guatemala*, demande directe, 2016; *Slovénie*, demande directe, 2019.

984 CEACR, convention n° 156, *Finlande*, observation, 2018. De même, la Centrale autonome des travailleurs du *Pérou* (CATP), la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP), la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), et la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT-Perú) *(Pérou)* indiquent que les travailleurs en âge de procréer ou ayant des responsabilités familiales sont victimes de discrimination par le biais du non-renouvellement des contrats d'emploi temporaire.

985 CEACR, convention n° 156: *Bosnie-Herzégovine*, demande directe, 2017; *Monténégro*, demande directe, 2017.

986 OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, 2016 (un résumé est disponible en français), 256.

En *Slovénie*, les inspecteurs du travail ont identifié des cas dans lesquels de jeunes femmes susceptibles de tomber enceintes signaient des contrats de travail de durée déterminée successifs, portant généralement sur de très courtes périodes. Face à cela, le gouvernement a examiné de plus près la mise en œuvre des dispositions relatives aux contrats de travail de durée déterminée en 2006. La commission a demandé au gouvernement de fournir des données statistiques ventilées par sexe et par groupe d'âge indiquant le nombre d'employés titulaires d'un contrat de durée déterminée, et de décrire comment il s'emploie à résoudre le problème de la concentration de jeunes femmes dans les emplois de durée déterminée dans le cadre de la démarche visant à réconcilier le travail et les responsabilités familiales[987].

472. ***Afin de prévenir dans la pratique la discrimination à l'encontre des travailleurs ayant des responsabilités familiales, la commission juge essentiel d'interdire le non-renouvellement ou la limitation de la durée des contrats de durée déterminée au seul motif des responsabilités familiales. Il est également nécessaire de prendre des mesures de sensibilisation pour faire mieux connaître aux employeurs, aux travailleurs et au grand public les problèmes auxquels se heurtent les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales.***

987 CEACR, convention n° 156, *Slovénie*, demande directe, 2016.

6 Protection de la maternité

473. La protection de la maternité est une composante primordiale des politiques et mesures globales visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, dont l'objectif est de permettre aux parents qui travaillent d'accéder à des possibilités de travail décent sans discrimination. Les instruments de l'OIT relatifs à la protection de la maternité proposent un ensemble complet de politiques axées sur les congés, les services d'aide sociale, les prestations de sécurité sociale, les modalités de travail et l'organisation du temps de travail compatibles avec la famille, la réinsertion professionnelle et des mesures de sensibilisation et d'éducation tenant compte des considérations de genre.

474. La protection de la maternité vise en particulier à permettre aux femmes d'assumer à la fois leurs rôles reproductif et productif et, en définitive, d'empêcher toute inégalité de traitement au travail due à leur rôle reproductif. Une bonne protection de la maternité est essentielle pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans préjudice de la santé et de la sécurité économique des mères et des enfants.

475. ***La commission souligne, comme elle l'a fait dans son Étude d'ensemble de 2012, l'importance de la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui reconnaît que la protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. La ratification de cette convention constitue un progrès important vers la réalisation de l'objectif général de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession, tel qu'énoncé dans la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958***[988]***.***

476. Outre des mesures de protection des femmes enceintes, des femmes ayant récemment accouché et des femmes qui allaitent, la convention n° 183 prévoit des mesures pour la prévention de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité pendant et après la grossesse, les soins de santé maternelle et infantile et le droit à un congé de maternité et à des pauses rémunérées pour allaitement. La recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, complète la convention n° 183, en ce qu'elle prévoit des niveaux de protection plus élevés, comme un congé de plus longue durée et des prestations supérieures, ainsi que les mesures particulières à prendre pour protéger la santé des femmes qui travaillent et/ou de leurs enfants. La recommandation s'attache aussi de plus près à certains aspects de la protection de la maternité figurant dans la convention, comme la protection de la santé, et prévoit d'autres mesures liées aux types de congé et au financement des prestations.

988 OIT, *Donner un visage humain à la mondialisation:* Étude 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*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 101e session, 2012 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2012»), paragr. 784.

1. Protection de la santé maternelle sur le lieu de travail

Convention nº 183, article 3
Recommandation no 191, paragraphe 6

477. La réglementation efficace des travaux dangereux ou insalubres pour les femmes pendant la maternité est une composante essentielle de la protection de la santé sur le lieu de travail. De fait, il est indispensable de garantir un milieu de travail sûr et salubre à tous les travailleurs si l'on veut assurer un travail décent, l'égalité des genres et la protection de la santé. En période de crise et de reprise, comme celle que l'on connaît après la pandémie de COVID-19, il est encore plus indispensable que tous les travailleurs, dont les femmes enceintes et allaitantes, ainsi que les mères et pères potentiels, aient accès sans discrimination à une protection efficace de la santé au travail, tant en ce qui concerne la protection de la maternité sur le lieu de travail que la continuité des activités[989]. Cet aspect a été réaffirmé par la Conférence internationale du Travail en 2022, qui a reconnu le droit à un milieu de travail sûr et salubre comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail[990].

478. D'une manière générale, travailler pendant la grossesse n'est pas un risque en soi, sauf immédiatement avant et après l'accouchement. En revanche, certains aspects de la grossesse peuvent avoir une incidence pour la femme qui travaille, et il se peut que des complications se produisent pendant ou après la grossesse, ou que certaines situations au travail mettent la femme ou l'enfant en danger[991]. Garantir l'accès effectif à des soins et services prénatals et postnatals gratuits ou, au minimum, abordables, de bonne qualité et adaptés aux femmes enceintes et aux mères de nouveau-nés, est donc une composante fondamentale de la protection de la maternité et de la protection sociale. Il importe de progresser vers la réalisation des cibles 3.1, 3.2, 3.8 et 5.6 des objectifs de développement durable (ODD) liés à la réduction de la mortalité maternelle et infantile, la couverture sanitaire universelle et l'égalité des genres. L'accès aux soins de maternité fait également partie de l'accès aux soins de santé en général, comme l'indique la cible 3.8.3 des ODD.

479. En vertu des normes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST), des dispositions relatives à la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou insalubres devraient être mises en place pour protéger la santé et la sécurité des hommes et des femmes au travail, tenant compte des considérations de genre au regard des risques spécifiques pour la santé[992]. Bien que ces normes fixent un cadre général visant à favoriser une culture de la prévention en matière de SST, tout en garantissant une protection efficace

989 OIT, *Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022, 194. Dans un addendum à son rapport général de 2020, la commission a souligné que la pandémie a suscité une prise de conscience renouvelée de l'importance des normes internationales du travail en matière de sécurité et de santé au travail (SST), que les mesures adoptées dans ce domaine constituent un pilier essentiel pour des réponses de santé publique efficaces et qu'elles sont fondamentales pour le travail décent. En outre, dans l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, l'OIT met particulièrement l'accent sur la protection de tous les travailleurs, le renforcement des mesures de SST et le fait que des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales pour le travail décent. Voir OIT, *Addendum au Rapport de 2020 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III/Addendum (partie A), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 55-61; OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021.

990 OIT, Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022.

991 Jane Paul, *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work* (BIT, 2004), 9.

992 Par exemple, la recommandation (nº 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, indique en son paragraphe 4 que: «Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.»

à tous les travailleurs, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 sont les premières normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité à reconnaître le droit à la protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes[993]. En effet, les mesures de prévention, d'atténuation et de protection visant à garantir les droits à un milieu de travail sûr et salubre et à un temps de travail décent aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent constituent un élément particulièrement important de la protection de la maternité[994].

480. L'application de cette approche tenant compte des considérations de genre exige de prendre des mesures proactives visant à parvenir à l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, ainsi que d'éliminer les lois et pratiques discriminatoires. Il est également important de souligner que cette approche passe par la mise en place d'interventions spécifiques de prévention et d'atténuation pour les femmes enceintes et allaitantes visant uniquement à assurer la protection de la maternité, interventions ne se fondant pas sur des stéréotypes concernant les capacités professionnelles et le rôle des femmes dans la société[995]. Ces mesures contribuent à promouvoir l'égalité des genres et la santé maternelle, et elles peuvent sauver des vies. Elles font partie d'un cadre juridique complet qui garantit une approche de la SST centrée sur l'humain et tenant compte des considérations de genre, qui peut être profitable à tous les travailleurs, hommes et femmes, ainsi qu'aux employeurs[996].

481. ***Comme elle l'a indiqué dans son Étude d'ensemble de 2012, la commission souligne que la question de la maternité doit être traitée de manière différenciée si l'on tient à instaurer une véritable égalité. Il importe que la protection de la maternité, y compris la protection de la santé, permette aux femmes d'assumer leur rôle reproductif sans pour autant se voir marginalisées sur le marché du travail. Toutefois, il est important d'établir une distinction entre les mesures nécessaires à la protection des femmes et de leurs enfants, et celles qui vont au-delà. La commission rappelle que l'on est passé progressivement d'une approche purement protectrice en matière d'emploi des femmes à une stratégie qui tend à assurer une réelle égalité entre hommes et femmes et à éliminer toutes les lois et les pratiques discriminatoires[997].***

1.1. Travaux dangereux ou insalubres

482. En vertu de l'article 3 de la convention n° 183, les États Membres doivent adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

483. Lors des travaux préparatoires relatifs à la convention n° 183, on a constaté que, depuis l'adoption des instruments de 1952 relatifs à la protection de la maternité, l'interdiction généralisée de l'emploi des femmes, qui avait marqué la première moitié du XX[e] siècle, a

993 Certains aspects de la protection de la santé pendant la grossesse et après l'accouchement dans des secteurs ou travaux impliquant une exposition à des substances dangereuses sont également réglementés par les instruments de SST de l'OIT, dont la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, la convention (n° 136) sur le benzène, 1971, la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, la recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, la recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990, la recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971, la recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967, et la recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960.

994 OIT, *Maternity and Paternity at Work, Law and Practice Across the World*, 2014, 90 (un résumé analytique est disponible en français.)

995 OIT, *Soin à autrui au travail*, 194.

996 OIT, *Soin à autrui au travail*, 210.

997 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 838.

évolué nettement en faveur d'une protection plus ciblée des groupes à risque particulier, par exemple les femmes avant et après l'accouchement:

> [l]e défi fondamental inhérent à cette approche a été de concilier le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes avec la responsabilité de protéger les femmes enceintes et les mères allaitantes contre les dangers du travail qui les touchent spécifiquement[998].

484. Par conséquent, si les précédents instruments relatifs à la protection de la maternité préconisaient l'interdiction totale de l'emploi des femmes à des travaux préjudiciables à leur santé ou à celle de leur enfant pendant la grossesse et après l'accouchement, la convention n° 183 adopte une approche plus ferme, en établissant le droit des femmes enceintes ou allaitantes à ne pas être obligées d'effectuer un travail dangereux, insalubre ou préjudiciable à leur santé ou à celle de l'enfant à naître ou du nouveau-né.

Dispositions générales interdisant les travaux dangereux ou insalubres aux femmes enceintes ou allaitantes

485. La commission note que de nombreux pays ont pris des mesures réglementaires liés aux travaux dangereux ou insalubres qui peuvent nuire à la santé des femmes enceintes ou allaitantes. Les travaux de recherches de l'OIT indiquent qu'il existe des mesures réglementaires qui, à des degrés divers, restreignent le travail dangereux ou insalubre des femmes enceintes ou allaitantes dans 133 des 183 pays pour lesquels des informations sont disponibles[999].

486. Certains pays ont établi le principe selon lequel les travailleuses enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres, conformément aux prescriptions de la convention n° 183[1000]. Par exemple, au *Canada*, en vertu de l'article 132 du Code canadien du travail, l'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant[1001]. En *Uruguay*, l'article 1 de la loi n° 17215 de 1999 prévoit le droit d'une femme enceinte ou allaitante à changer temporairement de travail si un certificat médical indique que son travail actuel pourrait nuire à sa santé ou à celle de son enfant[1002]. À *Cabo Verde*, pendant la grossesse et après l'accouchement, les femmes ont le droit de ne pas travailler si leur travail n'est pas conseillé compte tenu de leur état, sans perte de salaire (article 270 du Code du travail).

---

998 Cette nouvelle approche tient compte de l'amélioration générale de la sécurité des milieux de travail, de la participation accrue des femmes à tous les aspects de la vie économique et de la redéfinition en cours des rôles sociaux des hommes et des femmes. Voir OIT, *La protection de la maternité au travail: Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (no 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999 (ci-après le «Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183»), 80-81.

999 Entre 2011 et 2021, 11 pays ont instauré une nouvelle législation qui, soit interdit les travaux dangereux ou insalubres pour les femmes enceintes ou allaitantes (7 pays, dont le *Brésil*, le *Danemark*, le *Guatemala* et le Sénégal), soit prévoit que les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas tenues de les effectuer (par exemple, le *Congo*, le *Niger* et la *Zambie*). Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 205.

1000 Dans 38 des 133 pays où des dispositions légales sont en vigueur, les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être contraintes d'effectuer des travaux dangereux ou insalubres. Cependant, seulement 10,4 pour cent des mères potentielles à travers le monde vivent dans des pays offrant une telle protection. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 202.

1001 *Canada* (art. 132 du Code du travail).

1002 Des dispositions similaires existent en *Australie*, au *Burundi*, en *Côte d'Ivoire*, à *Cuba*, en *Finlande*, en *Guinée* (femmes enceintes, avec interdiction d'effectuer certains types de travaux ou de tâches), à *Maurice*, au *Pérou* (femmes enceintes), *Portugal* (femmes enceintes, avec interdiction pour les femmes enceintes et allaitantes d'effectuer certains types de travaux dangereux), en *République dominicaine* et au *Turkménistan*.

487. La commission souligne que la détermination de ce qui constitue un travail dangereux ou insalubre pour les femmes enceintes devrait être laissée à l'autorité compétente, et non à l'employeur lui-même, et que les femmes ont le droit de décider de continuer à travailler si leur sécurité et leur santé sont garanties. Par exemple, dans une affaire majeure, la Cour suprême des *États-Unis d'Amérique* a souligné que l'employeur ne pouvait empêcher les femmes enceintes de travailler dans la fabrication de batteries, d'autant plus que l'Administration de la santé et de la sécurité au travail a conclu, après un long examen, qu'il n'y avait «aucun fondement à l'affirmation selon laquelle les femmes en âge de procréer devraient être exclues du lieu de travail afin de protéger le fœtus ou le déroulement de la grossesse». Le tribunal a donc conclu qu'une telle exclusion constituait une discrimination fondée sur le sexe[1003].

488. ***La commission se félicite des dispositions légales qui permettent aux travailleuses enceintes de demander à ne pas exercer certains types de travaux insalubres ou dangereux, sur présentation d'un certificat médical attestant que ceux-ci pourraient nuire à leur santé ou à celle de leur enfant. Elle souligne que, bien qu'il s'agisse d'un droit fondamental, la responsabilité de la santé des femmes enceintes ou allaitantes au travail n'incombe pas uniquement aux femmes concernées. Le droit de refuser d'effectuer ces types de travaux doit également s'accompagner d'autres mesures, notamment la détermination par l'autorité compétente des types de travail dangereux ou insalubres interdits aux femmes enceintes ou allaitantes et une procédure d'évaluation des risques sur le lieu de travail[1004]. En outre, la commission souligne qu'il est important de veiller à ce que les femmes enceintes ou allaitantes puissent exercer effectivement leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux ou insalubre, afin qu'elles se sentent libres d'agir ainsi, sans pression négative indue de la part de leurs employeurs ou de leurs collègues.***

489. Dans d'autres pays, l'approche adoptée consiste à interdire les travaux dangereux ou insalubres aux travailleuses enceintes ou allaitantes[1005]. Par exemple, la commission note qu'en *République de Moldova*, l'article 248 du Code du travail, tel que modifié en 2017, interdit les travaux qui présentent un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, aux femmes ayant récemment accouché et aux femmes allaitantes. Au *Togo*, l'arrêté n° 020/MTESS/DCTLS établit la nature des travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes, conformément à l'article 147 du Code du travail.

490. ***La commission se félicite de la tendance à la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes et allaitantes et de leurs enfants. Elle souligne que ces mesures, en particulier s'agissant de l'interdiction des travaux dangereux ou insalubres aux femmes enceintes ou allaitantes, devraient être assorties de garanties appropriées afin de s'assurer que cette interdiction repose sur un véritable danger pour la santé de ces travailleuses, tel que déterminé par des données factuelles. Ces garanties devraient recouvrir des consultations appropriées avec les partenaires sociaux, menées dans le cadre du processus visant à déterminer les types de travaux qu'il convient d'interdire et du réexamen régulier de ces types de travaux, ainsi que la mise en place d'une procédure d'évaluation pour déterminer les risques potentiels pour la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes***[1006].

1003 *United Automobile Workers v. Johnson Controls, Inc.*, 499 U.S. 187 (1991). Dans un commentaire sur la responsabilité éventuelle de l'employeur, la Cour suprême a ajouté que, si l'employeur respecte les normes de sécurité et de santé au travail applicables et informe ses employées du risque, conformément aux conclusions de l'agence fédérale, la possibilité d'être tenu responsable de tous les dommages causés à la santé de la femme enceinte et/ou à celle de son enfant «semblent au mieux lointains».

1004 Voir paragr. 496-513 ci-après.

1005 Sur les 133 pays appliquant des mesures réglementaires, 59 ont imposé une telle interdiction. À l'échelle mondiale, 54,5 pour cent des mères potentielles vivent dans ces pays. Cette interdiction légale est plus courante en Europe, en Asie centrale, en Afrique et dans les Amériques. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 202.

1006 Voir paragr. 514-523 ci-après.

491. Dans certains pays, bien que la protection de la santé des femmes enceintes soit réglementée, cette protection n'inclut pas les femmes qui allaitent. Au *Pérou* par exemple, la commission a constaté que la législation nationale réglementant la protection des femmes occupées à un travail dangereux pour leur santé et/ou le développement normal de leur enfant couvre les femmes enceintes, mais que la période d'allaitement relève d'accords individuels ou collectifs (en vertu de l'article 3 du décret présidentiel n° 009-2004-TR)[1007]. En *République dominicaine*, l'article 234 du Code du travail prévoit que, pendant la grossesse, les travailleuses ne sont pas obligées d'effectuer un travail physique exigeant et incompatible avec leur état de grossesse, ne couvre pas les femmes qui allaitent[1008]. ***La commission souligne que la protection prévue par l'article 3 de la convention doit également être assurée aux femmes qui allaitent et demande aux gouvernements concernés de prendre les mesures législatives et pratiques nécessaires pour que les mères qui allaitent ne soient pas obligées d'effectuer un travail considéré comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant.***

492. La commission constate avec préoccupation que dans certains pays, il existe également des interdictions généralisées d'employer les femmes à certains types de postes considérés comme dangereux, par souci pour leur santé reproductive ou pour des raisons plus générales de sécurité et de santé[1009]. Par exemple, en *Azerbaïdjan*, le travail des femmes dans des circonstances difficiles ou dangereuses, ainsi que le travail souterrain, sont généralement interdits[1010]. Au *Cameroun*, certains types de travaux sont interdits à toutes les femmes, notamment les types de travaux considérés comme dangereux ou insalubres. Au *Burkina Faso*, outre les restrictions applicables aux femmes enceintes, aucune femme ne peut être employée à un travail considéré comme préjudiciable à sa capacité de reproduction[1011].

493. La commission prend note avec préoccupation de ces pratiques, car ces dernières contribuent à la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi, ne tiennent pas compte des conditions de travail pouvant être dangereuses pour les travailleurs masculins et ne sont pas sûres pour tous les travailleurs et/ou empêchent l'accès des femmes à l'égalité de chances à certains types de travaux. À cet égard, la commission se réfère à la partie I de la présente étude[1012]***. Elle prie instamment les gouvernements concernés de prendre des mesures pour modifier les dispositions concernées afin de supprimer les interdictions générales et d'adopter des dispositions relatives à la protection de la santé qui soient conformes au principe de l'égalité et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession, et aux prescriptions de la convention n° 183.***

1007 CEACR, convention n° 183: *Pérou*, demande directe, 2019.

1008 CEACR, convention n° 183: *République dominicaine*, demande directe, 2020.

1009 En outre, une interdiction générale de ce type de travail s'applique à toutes les femmes dans 31 pays à l'échelle mondiale, y compris en Europe et en Asie centrale (10 pays, dont *Israël*, la *Pologne* et un certain nombre de pays de la Communauté des États indépendants), en Afrique (8 pays, dont l'*Angola*, le *Cameroun*, le *Maroc* et le *Soudan*), dans les États arabes (6 pays, dont le *Liban*, le *Qatar* et la *République arabe syrienne*), et dans les Amériques (6 pays, dont la *Barbade*, le *Costa Rica* et l'*Équateur*). En Asie et dans le Pacifique, la *République islamique d'Iran* est le seul pays à appliquer une interdiction absolue du travail dangereux pour les femmes. OIT, *Soin à autrui au travail*, 203.

1010 *Azerbaïdjan* (art. 241 du Code du travail). Le gouvernement de l'*Azerbaïdjan* indique qu'il a bénéficié d'une assistance technique de la part de la Banque mondiale, y compris en ce qui concerne l'approbation des listes de lieux de travail interdits et des substances et facteurs ambiants dangereux pour les femmes enceintes et les femmes ayant des enfants de moins d'un an, conformément aux normes internationales, et la suppression d'une liste d'environ 700 professions et emplois interdits aux femmes. Ces mesures permettront d'accroître les possibilités d'emploi pour les femmes, favoriseront l'égalité des sexes et l'emploi des femmes dans des emplois mieux rémunérés.

1011 *Burkina Faso* (art. 3 du décret n° 2010-356/PRES/PM/MTSS/MS de 2010). Voir également, CEACR, convention n° 111: *Burkina Faso*, demande directe, 2016. Des restrictions à l'emploi de femmes pour certaines tâches sont également en vigueur au *Costa Rica*, en *Iraq*, au *Qatar* et en *Fédération de Russie*, ainsi qu'en *Guinée* (décret n° 1392/MASE/DNTLS/90 de 1990). Voir également, CEACR, convention n° 111, *Guinée*, demande directe, 2020.

1012 Voir section 1.2 du chapitre I.

494. Dans d'autres pays, il n'existe aucune protection pour les femmes qui effectuent des travaux dangereux pendant leur grossesse ou leur allaitement. Par exemple, à *Grenade*, le gouvernement indique qu'il n'existe pas de législation spécifique dans ce domaine, mais que les femmes enceintes sont généralement affectées à des travaux plus légers. Le gouvernement du *Zimbabwe* indique qu'il n'existe pas de législation spécifique garantissant aux femmes enceintes ou allaitantes de ne pas être contraintes d'effectuer des travaux jugés préjudiciables à leur santé, mais que des dispositions peuvent être prises sur le lieu de travail à la demande

495. ***La commission encourage les gouvernements concernés à prendre des mesures législatives pour garantir la protection de la santé des femmes enceintes ou allaitantes contre les travaux dangereux et insalubres, conformément à l'article 3 de la convention n° 183. À cet égard, les États Membres doivent adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.***

Recenser les risques pour la santé des femmes enceintes et allaitantes au travail

496. Comme le souligne l'article 3 de la convention n° 183, un aspect important de la protection de la maternité est de veiller à ce que les travailleuses ne soient pas exposées à des conditions de travail, des milieux de travail ou des substances sur le lieu de travail qui pourraient présenter des risques particuliers pendant la maternité. Toutefois, le défi à relever est de faire en sorte que l'approche moins restrictive adoptée par les instruments les plus récents de l'OIT en matière de maternité, à savoir une protection ciblant les groupes à risque particulier, notamment les femmes enceintes et allaitantes, protège ces groupes à la fois contre les dangers qui les touchent spécifiquement sur le lieu de travail, tout en conciliant cette nécessité avec le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Pour relever ce défi, une tendance importante depuis l'adoption des instruments de protection de la maternité de 1952 a été soulignée lors des travaux préparatoires:

> Parallèlement à cette tendance – et en rapport étroit avec elle –, on constate une évolution vers une meilleure adaptation des mesures de protection aux besoins et préférences personnelles des travailleurs à chaque stade de leur vie professionnelle. Au lieu d'imposer à de vastes catégories de travailleurs – par exemple les femmes en âge de procréer – des restrictions d'accès à certains types de tâches, on demande aux employeurs d'évaluer les risques et d'adapter les conditions de travail au cas par cas. Les travailleuses sont aujourd'hui plus libres d'accepter ou de refuser une affectation ou de demander un transfert pour des raisons de santé liées à la procréation. Pour que la décision soit prise en connaissance de cause, il est fondamental de mettre en place des mécanismes propres à améliorer la communication entre employeurs et travailleurs et leurs organisations. En effet, le succès de cette approche dépend largement de la qualité des informations dont disposent les employeurs et les travailleurs ainsi que de leur capacité d'utiliser les connaissances acquises pour prendre leurs décisions[1013].

497. L'approche adoptée par la convention n° 183 et la recommandation n° 191 reflète cette tendance. L'article 3 de la convention souligne le rôle consultatif essentiel des organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'adoption de mesures visant à protéger les femmes enceintes et les mères allaitantes contre les travaux dangereux et risqués, et détermine aussi ces types de travaux, ainsi que le processus établi pour évaluer les risques sur le lieu de travail pour la santé des mères et de leurs enfants.

1013 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 81.

Détermination des types de travaux dangereux ou insalubres par l'autorité compétente

498. En ce qui concerne la détermination des types de travaux qui sont dangereux ou insalubres pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, le paragraphe 6 (3) de la recommandation n° 191 indique que des mesures devraient être prises notamment en ce qui concerne les risques suivants: *a)* tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement; *b)* tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives; *c)* tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre; et *d)* tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

499. Diverses mesures législatives ont été adoptées à cet égard, consistant notamment en l'établissement par l'autorité compétente de listes de types de travaux préjudiciables à la santé des mères ou des enfants[1014]. La commission s'est félicitée de l'adoption, en 2020, du règlement sur les mesures de SST au *Monténégro*, qui répertorie les agents physiques, biologiques et chimiques dangereux, ainsi que les conditions de travail, auxquels les femmes enceintes et allaitantes ne doivent pas être exposées (article 8)[1015]. En *Allemagne*, l'article 11 de la loi de 2017 sur la protection de la maternité contient une liste exhaustive d'activités interdites aux femmes enceintes ou allaitantes, notamment les travaux impliquant certains biomatériaux, et les conditions de travail qui exposent les femmes à des effets physiques présentant une menace injustifiable pour elles ou leurs enfants.

500. Au *Bénin*, un décret récent interdit l'exposition des travailleuses enceintes ou allaitantes à des agents chimiques, tels que: ceux considérés comme toxiques pour la santé reproductive; le benzène; le mercure et le plomb et leurs composés; ainsi que les radiations ionisantes[1016]. En *République démocratique populaire lao*, il est interdit d'employer des femmes enceintes ou des femmes s'occupant d'un enfant de moins d'un an à plusieurs types de travaux, notamment: le travail dans un magasin à une hauteur de plus de deux mètres; le travail impliquant de soulever et de porter à la main ou sur les épaules des charges de plus de 10 kilogrammes; la station debout pendant plus de deux heures consécutives.

501. ***La commission souligne que, lorsque des listes de types de travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes sont établies par une autorité compétente, il conviendra de les mettre régulièrement à jour.*** Cet aspect est important pour garantir que les listes reflètent les risques actuels et prennent en considération les technologies modernes qui peuvent les atténuer, ce qui est essentiel pour garantir que l'interdiction d'effectuer certains types de travaux dangereux reste une question de SST et ne repose pas sur des conceptions et des stéréotypes dépassés de ce que l'on considère comme dangereux pour les femmes[1017].

502. Dans certains pays, la législation protège plus largement les femmes et les hommes contre les travaux qui les exposent à des risques pour leur santé reproductive. Lors des travaux préparatoires de la convention n° 183, l'accent a été mis sur le fait que l'on a de plus en plus conscience de l'incidence du milieu de travail sur la santé reproductive et des conséquences négatives pour la grossesse qui pourraient découler de l'exposition des mères et des pères potentiels à des substances, agents et procédés dangereux:

1014 C'est le cas, par exemple, en *Albanie*, en *Allemagne*, en *Autriche*, en *Azerbaïdjan*, à *Bahreïn*, en *Bulgarie*, au *Burkina Faso*, en *Équateur*, en *Israël*, en *Pologne*, au *Portugal*, au *Sénégal*, en *Slovaquie*, en *Tchéquie* et au *Togo*.

1015 CEACR, convention n° 183: *Monténégro*, demande directe, 2021.

1016 *Bénin* (décret interministériel n° 096/MPMEPE/MTFP/MS/DC/SGM/DGT/DSSMST/DPEE/SA/012 SGG2, chap. II).

1017 CEACR, convention n° 183: *Bulgarie*, demande directe, 2003; *République de Moldova*, demande directe, 2009.

> Cette prise de conscience a conduit certains pays à revoir leur législation relative à la sécurité et à la santé pour qu'elle ne vise plus exclusivement les femmes enceintes, les mères allaitantes et les femmes en âge de procréer mais qu'elle protège aussi bien les travailleurs que les travailleuses des risques menaçant la fonction de procréation. [...] Au lieu de supprimer simplement la protection prévue pour les femmes en âge de procréer, on cherche à réduire ou à éliminer les risques dans la mesure du possible, à accroître le niveau de protection des travailleurs des deux sexes et à proposer un transfert aux hommes comme aux femmes en cas d'exposition à des agents dangereux pour la fonction de procréation[1018].

503. Des études ont également démontré les effets néfastes sur la capacité reproductive des hommes de l'exposition à certains produits chimiques, notamment les substances chimiques perturbatrices du système endocrinien[1019]. À cet égard, la commission rappelle que le paragraphe 4 de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, souligne l'importance de prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris la protection de leur santé génésique.

504. ***La commission se félicite des politiques et mesures prises pour protéger à la fois les hommes et les femmes contre les travaux susceptibles de nuire à leur santé reproductive. La commission souligne que les listes de types de travaux interdits parce qu'ils sont susceptibles de nuire à la capacité de reproduction des femmes devraient être déterminées en fonction des résultats d'études épidémiologiques prouvant la présence de risques spécifiques pour la santé reproductive des femmes et, le cas échéant, des hommes. À cet égard, la commission encourage les gouvernements, en collaboration avec les organisations internationales, à produire et à partager des données ventilées par genre en vue de recenser et de prévenir les risques particuliers pour la santé reproductive et de prendre des mesures politiques appropriées fondées sur des données probantes tant au niveau national qu'au niveau du lieu de travail.***

505. ***La commission souligne en outre le rôle crucial que jouent les partenaires sociaux et les experts de la santé dans le processus de détermination de ces types de travaux, dans la mesure où cela est une garantie que l'interdiction de ces types de travaux faite aux femmes enceintes et allaitantes repose sur des données factuelles et non sur des stéréotypes genrés. La commission rappelle à cet égard qu'il importe d'établir des systèmes et des critères spécifiques pour classer tous les produits chimiques en fonction du type et du degré de danger physique et pour la santé, conformément à la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990. Elle rappelle en outre que, comme l'indique la recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990, l'une des principales caractéristiques des produits chimiques à examiner dans un système de classification est leur effet sur le système reproducteur.***

Évaluation des risques sur le lieu de travail

506. Le paragraphe 6 (1) de la recommandation n° 191 dispose en outre que les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant, et que les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées. À cet égard, l'approche de la recommandation n° 191 tend vers une position adaptée aux besoins des individus puisqu'elle préconise d'évaluer les risques sur le lieu de travail pour la sécurité et la santé des femmes enceintes ou allaitantes et de leurs enfants. Dès lors que l'on constate qu'il y a un risque significatif sur le lieu de travail, des mesures de protection doivent être prises.

1018 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 81-82.

1019 OIT, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

507. La commission rappelle que l'évaluation des risques est un élément clé de plusieurs normes internationales relatives à la SST. La convention n° 187 fait de l'évaluation des risques et dangers imputables au travail un principe de base qui doit être souligné dans la politique nationale relative à la SST, et le programme national de sécurité et de santé au travail devrait être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail, selon la recommandation n° 197[1020].

508. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance d'évaluer les risques sur le lieu de travail en tant qu'outils de gestion de la SST au niveau de l'entreprise, afin d'aider les employeurs à évaluer et à atténuer non seulement le risque d'infection, mais aussi les risques chimiques, ergonomiques et psychosociaux associés, tels que la violence et le harcèlement, l'augmentation de la charge de travail, l'allongement des heures de travail et la réduction des périodes de repos. Des cadres stratégiques et réglementaires devraient promouvoir la mise en œuvre d'une culture de prévention en matière de SST et l'adoption d'un système solide de gestion de la SST sur le lieu de travail, fondé sur des évaluations régulières des risques et des mesures efficaces de prévention, d'atténuation et de protection[1021].

509. Même lorsqu'il existe déjà des listes de types de travaux dangereux pour les femmes enceintes et allaitantes, l'évaluation des risques reste nécessaire. La commission a demandé aux gouvernements de fournir des informations sur les procédures en place, même dans les pays où des listes de travaux dangereux interdits aux femmes enceintes et aux mères allaitantes ont déjà été dressées[1022]. ***La commission considère les évaluations des risques comme des mesures essentielles qui complètent la liste de travaux dangereux considérés comme préjudiciables à la santé des mères et/ou des enfants, car ces évaluations contribuent à la protection des travailleuses enceintes et allaitantes puisqu'elles recensent les risques potentiels pour la santé au cas par cas.***

510. À cet égard, la commission a souligné que la protection accordée aux femmes enceintes et aux mères allaitantes contre un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant doit être déterminée sur la base des résultats des évaluations des risques attestant de l'absence de risques particuliers pour la santé et/ou la sécurité des femmes. La commission souligne à cet égard que les dispositions relatives à la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou difficiles devraient viser à protéger la santé et la sécurité des hommes comme des femmes tout en tenant compte des différences qui font que chacun d'eux est exposé, en matière de santé, à des risques spécifiques[1023]. ***La commission souligne que toute restriction doit être justifiée par des données factuelles et qu'après adoption de ces restrictions, il conviendra de les réexaminer à la lumière de l'évolution technologique et des progrès scientifiques, de manière à déterminer si celles-ci sont toujours nécessaires aux fins de la protection***[1024]***. La commission souligne également que les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans l'élaboration, la mise en œuvre effective et l'examen des évaluations des risques sur le lieu de travail, car cela est un point d'entrée important pour renforcer la protection de la maternité sur le lieu de travail***[1025]***.***

1020 OIT, *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatif au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 106e session, 2017 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2017»), paragr. 353.

1021 OIT, *Soin à autrui au travail*, 202.

1022 CEACR, convention n° 183: *Bélarus*, demande directe, 2008; *Maurice*, demande directe, 2021; *République de Moldova*, demande directe, 2009.

1023 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 840.

1024 CEACR, convention n° 111, *Guinée*, demande directe, 2020.

1025 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 95.

511. Dans de nombreux pays, la législation nationale prévoit une procédure d'évaluation des risques liés au travail pour les travailleuses enceintes et allaitantes[1026]. Souvent, l'évaluation des risques est réalisée par l'employeur sur le lieu de travail et tient compte de la liste des types de travaux ou d'agents dangereux établie par l'autorité compétente, lorsque celle-ci existe. Par exemple, aux *Pays-Bas*, lorsqu'une salariée enceinte ou allaitante est employée dans une entreprise ou un établissement, une évaluation des risques doit être conduite en tenant compte, en particulier, de la liste non exhaustive d'agents, de procédés et de conditions de travail figurant à l'annexe I de la directive 92/85/CEE de 1992 du Conseil[1027]. En *Belgique*, une analyse des risques doit être réalisée par l'employeur, en collaboration avec un médecin du travail, afin d'évaluer les risques particuliers à partir d'une liste non exhaustive d'agents, de procédures et de conditions de travail[1028].

512. L'organisme chargé d'effectuer l'évaluation des risques varie d'un pays à l'autre, et peut également varier selon le secteur. En *Suisse*, l'ordonnance sur la protection de la maternité prévoit les spécialistes, par exemple les médecins ou les hygiénistes du travail, auxquels est confiée l'évaluation des risques[1029]. En *Afrique du Sud*, les représentants élus des travailleurs pour la santé et la sécurité au travail ont le droit de participer à l'évaluation des risques[1030]. Dans d'autres pays, les femmes ont la possibilité de demander à l'inspection du travail de procéder à une évaluation. Par exemple, le gouvernement du *Portugal* indique que les femmes enceintes et allaitantes ont le droit de demander à l'inspection du travail de procéder à une inspection urgente si elles pensent que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail.

513. En outre, la commission rappelle que les normes de l'OIT en matière de SST soulignent généralement l'importance d'informer et de sensibiliser les travailleuses sur le lieu de travail, afin d'éviter les travaux dangereux et insalubres et tout autre risque pour la SST. En garantissant la communication des résultats des évaluations des risques pour la santé aux travailleuses concernées, conformément au paragraphe 6 (1) de la recommandation n° 191, celles-ci seront mieux sensibilisées et pourront faire des choix éclairés concernant le travail qu'elles sont disposées à accepter et les risques qu'elles encourent. Par exemple, en *Macédoine du Nord*, en *Norvège* et au *Portugal*, la législation nationale prévoit l'obligation d'informer les travailleuses enceintes des risques pour leur santé liés au travail. Le gouvernement de l'*Estonie* indique que, lorsque les employeurs ont connaissance qu'une salariée est enceinte ou qu'elle allaite, ils doivent procéder à une évaluation des risques et informer la travailleuse des résultats de cette évaluation et des mesures à prendre.

1026 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Arménie*, *Autriche*, *Belgique*, *Danemark*, *Espagne*, *Irlande*, *Islande*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Malte*, *Monténégro*, *Norvège*, *Pays-Bas*, *Portugal*, *Sénégal*, *Slovénie*, *Suisse* et *Türkiye*.

1027 *Pays-Bas* (art. 1.41 de la loi sur la santé et la sécurité, qui fait référence à la directive 92/85/EEC du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail). Toutefois, la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) et la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) *(Pays-Bas)* indiquent que les femmes enceintes sont parfois amenées à travailler dans des conditions dangereuses où elles sont exposées à des produits chimiques, soumises à des horaires de travail irréguliers ou longs, ainsi qu'au stress et au bruit, ce qui entraîne un risque accru de fausse couche et d'accouchement prématuré.

1028 *Belgique* (art. 42 de la loi sur le travail et du livre X, titre V, art. X.5-1 à X.5-10 et annexe X.5-1 du Code du bien-être au travail).

1029 *Suisse* (art. 1 de l'ordonnance sur la protection de la maternité de 2001).

1030 *Afrique du Sud* (Code de bonnes pratiques sur la protection des travailleuses pendant la grossesse et après la naissance d'un enfant, n° R.1441).

Autres mesures en cas de travail jugé dangereux ou insalubre

514. La recommandation n° 191 préconise de prendre des mesures de protection lorsque le travail comporte des risques pour la santé des travailleuses enceintes et allaitantes, et de proposer des alternatives au travail à la travailleuse concernée. Le paragraphe 6 (2) propose quatre mesures alternatives à la travailleuse: l'élimination du risque; l'adaptation de ses conditions de travail; un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable; un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable. Ces mesures, qui sont strictement liées à la maternité, ne sont pas considérées comme discriminatoires au sens de l'article 5 (1), de la convention n° 111.

515. Selon les travaux de recherche de l'OIT, sur les 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 114 pays doivent proposer aux femmes enceintes et allaitantes entre une et quatre alternatives au travail dangereux; en revanche, dans 70 autres pays, il n'existe aucune obligation de ce type[1031]. Par exemple, en *Australie*, en vertu du Cadre pour la santé et la sécurité au travail, les employeurs doivent faire tout ce qui est raisonnablement possible de faire pour éliminer les risques et, si une salariée est enceinte, ils doivent tenir compte de ce qui est raisonnablement possible de faire pour assurer sa santé et sa sécurité. Au *Japon*, la législation nationale prévoit, entre autres restrictions aux travaux dangereux, la possibilité de transférer les femmes enceintes à des travaux légers[1032]. Au *Népal*, l'article 81 de la loi de 2017 sur le travail, prévoit que si une femme indique qu'elle est enceinte, l'employeur doit généralement l'affecter à un travail qui n'a pas d'impact négatif sur sa santé.

516. En outre, la législation de nombreux pays prévoit que les femmes enceintes ou les mères qui allaitent doivent se voir proposer une ou plusieurs alternatives au travail qu'elles ne peuvent pas effectuer en raison de sa nature dangereuse ou insalubre[1033]. Par exemple, en *République de Moldova*, la décision gouvernementale n° 1408 de 2016 prévoit que, lorsque des risques sur le lieu de travail sont identifiés, les employeurs sont tenus d'adapter les conditions de travail des femmes enceintes ou allaitantes, ou de les transférer à un autre poste[1034]. En *Australie*, en *Azerbaïdjan*, en *Côte d'Ivoire*, à *Cuba*, en *Fédération de Russie*, en *Tchéquie*, au *Turkménistan* et en *Uruguay*, les travailleuses enceintes doivent être transférées à un autre emploi sans perte de salaire. En *Arménie*, lorsqu'il est impossible d'éliminer un facteur dangereux sur le lieu de travail, les employeurs sont tenus de transférer la femme, avec son consentement, à un autre emploi[1035]. La Confédération nationale de l'industrie (CNI) *(Brésil)* indique que, pendant leur grossesse, sans préjudice des salaires et autres droits, les femmes peuvent être transférées à un autre poste lorsque les conditions de santé l'exigent, et jouissent du droit garanti de retour à leur poste précédent (article 392(4) de la *Consolidação das Leis do Trabalho*). En outre, la loi prévoit la possibilité de retirer les femmes enceintes et allaitantes d'un poste de travail insalubre, sans perte de salaire.

1031 OIT, *Soin à autrui au travail*, 206. Au niveau mondial, six mères potentielles sur dix vivent dans des pays où le droit de bénéficier de mesures de protection ou d'autres solutions en cas de travail dangereux ou insalubre n'est pas garanti, ce qui les expose à des risques sanitaires.

1032 *Japon* (art. 65 de la loi sur les normes du travail n° 49 de 1947).

1033 Sur les 114 pays dans lesquels il existe des mesures de protection, 50 ne proposent qu'une seule option, qui est généralement un «transfert» (44 pays) et, dans cinq cas, une «adaptation» (*Afghanistan*, *Sénégal* et *Türkiye*), ou un «congé supplémentaire» (*Mexique* et *Niger*); 54 autres pays offrent aux travailleuses enceintes ou allaitantes deux (29 pays) ou trois (25 pays) mesures alternatives au travail dangereux. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 206.

1034 *République de Moldova* (art. 1 de la décision gouvernementale n° 1408 de 2016).

1035 *Arménie* (art. 258(3) du Code du travail).

517. Conformément à la recommandation n° 191, plusieurs pays prévoient un congé temporaire rémunéré s'il n'y a pas d'autres alternatives. En *Lituanie*, en l'absence d'un emploi approprié, les travailleuses ont droit à un congé parental et à des prestations jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an[1036]. En *Suisse*, les travailleuses ont droit à 80 pour cent de leur salaire lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé[1037]. En *Arménie*, s'il n'est pas possible d'éliminer le facteur de risque du travail, d'éviter d'exposer les femmes à la substance dangereuse ou d'éviter qu'elles n'effectuent un travail dangereux, ou encore, s'il est impossible de les transférer à un autre poste, les employeurs sont tenus de les retirer de leurs postes, et de maintenir leur salaire horaire moyen[1038].

518. La commission note la préoccupation exprimée par l'OIE, dans ses observations, selon laquelle les dispositions de la convention n° 183 et de la recommandation n° 191 ne sont pas claires en ce qui concerne la réglementation des mesures alternatives telles que les transferts ou les congés temporaires payés, y compris en ce qui concerne le financement de ces mesures alternatives. À cet égard, la commission note avec se félicite que, dans certains pays, le congé payé est financé par des fonds publics ou des régimes d'assurance sociale. Par exemple, en *Uruguay*, lorsqu'il est établi que l'emploi d'une travailleuse enceinte est préjudiciable à sa santé ou à celle de son enfant et que l'employeur déclare à la Banque de prévoyance sociale de l'Uruguay qu'il n'est pas possible de la transférer à d'autres tâches, celle-ci ou une autre institution d'assurance sociale lui verse la moitié de son salaire mensuel[1039]. Au *Luxembourg*, s'il n'est pas possible de transférer une femme enceinte ou allaitante à un autre poste, elle doit cesser le travail, conformément à la décision du médecin du travail. Auquel cas, les femmes ont droit aux prestations prévues par la Caisse nationale de santé[1040]. Aux *Seychelles*, lorsque le transfert à un autre poste n'est pas possible, les femmes enceintes ou allaitantes ont droit aux prestations de maladie prévues par le système de sécurité sociale[1041].

519. Dans l'Union européenne, beaucoup de pays appliquent la directive 92/85/CEE qui établit des lignes directrices à l'intention des employeurs, afin qu'ils décident des mesures à prendre pour faire suite à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité, et qu'ils informent ensuite les travailleurs et/ou leurs représentants des résultats de l'évaluation et des mesures qu'il convient de prendre pour leur protection. Lorsqu'un risque sur le lieu de travail est recensé, les employeurs sont tenus, en premier lieu, d'adapter temporairement les conditions et/ou les heures de travail des employés concernés pour éviter de les exposer à ce risque. Si cette adaptation n'est pas réalisable ou ne peut être raisonnablement exigée pour des raisons dûment justifiées, les employeurs doivent transférer les salariés concernés à un autre poste. Si ce transfert n'est pas possible, les travailleurs doivent bénéficier d'un congé pendant toute la période nécessaire à la protection de leur sécurité et leur santé[1042]. En *Finlande*, si des agents présentant un risque pour la santé reproductive au travail font l'objet d'un décret, les employeurs doivent veiller à ce que ces agents soient remplacés par des agents présentant un risque moindre, lorsque cela est techniquement possible et raisonnablement faisable, et à ce que les travailleuses enceintes n'y soient pas exposées et ne les utilisent pas[1043]. Des mesures similaires existent au *Luxembourg*, au *Portugal* et en *Espagne*.

520. Toutefois, dans certains pays, bien que des mesures soient prises pour proposer des alternatives possibles aux salariées enceintes qui travaillent dans des conditions dangereuses, leur

1036 *Lituanie* (art. 3(6) de la loi sur la sécurité et santé au travail).

1037 *Suisse* (art. 35(3) de la loi fédérale sur le travail).

1038 *Arménie* (art. 258(3) du Code du travail).

1039 *Uruguay* (art. 3 de la loi n° 17215).

1040 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 98.

1041 *Seychelles* (art. 7 de la loi sur la sécurité sociale de 2010).

1042 Art. 5 de la directive du Conseil 92/85/EEC.

1043 *Finlande* (art. 1 et 3 du décret gouvernemental n° 603/2015 sur les agents présentant un risque pour la santé génésique et les mesures de prévention du risque).

revenu n'est pas garanti. Par exemple, en *République dominicaine*, les travailleuses enceintes peuvent prendre un congé non rémunéré si elles produisent un certificat médical indiquant que le travail qu'elles exercent est préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant[1044]. Au *Canada*, le Code du travail prévoit que, lorsqu'un changement de poste ou un transfert n'est pas raisonnablement faisable, un salarié peut prendre un congé sans solde pendant la durée du risque indiqué sur le certificat médical[1045].

521. ***La commission souligne que l'objectif des mesures alternatives dans les cas où les emplois des travailleuses enceintes ou allaitantes sont jugés dangereux ou insalubres (c'est-à-dire, l'élimination du risque, l'adaptation des conditions de travail, le transfert temporaire à un poste plus sûr sans perte de salaire ou, en l'absence d'autres possibilités, le placement des travailleuses en congé payé temporaire) est de protéger la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes et de leurs enfants, tout en veillant à ce qu'elles ne subissent aucune perte de revenu. La commission rappelle que les mesures prises pour assurer la protection de la santé des travailleuses enceintes ou allaitantes ne devraient pas entraîner de difficultés financières pour ces travailleuses, et que si celles-ci sont dispensées d'effectuer un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leurs enfants, et qu'aucune autre solution ne peut leur être proposée, elles devraient bénéficier d'un congé payé ou de droits à des prestations de remplacement du revenu, afin d'assurer leur sécurité financière. Si aucun autre travail n'est possible, des mesures de soutien du revenu devraient être mises en place pour les femmes enceintes dont le travail comporte un risque pour leur santé, afin qu'elles puissent exercer librement leur droit au congé sans craindre les difficultés financières que cela peut impliquer. À cet égard, la commission encourage les gouvernements à prendre des mesures pour que les congés payés ou les prestations de remplacement du revenu soient financés par des contributions conjointes des employeurs et des travailleurs ou par des fonds publics, de manière à ce que les employeurs n'aient pas à supporter seuls les coûts qui en découlent.***

522. Dans certains pays, aucune législation n'assure la protection dans ce domaine[1046]. Par exemple, à *Maurice*, la législation nationale définit les types de travaux que les femmes enceintes ne sont pas tenues d'effectuer, mais ne précise pas les alternatives qu'il convient de leur proposer[1047]. En *Égypte*, sauf dans le cas du travail de nuit, la législation nationale ne prévoit pas explicitement qu'une alternative doit être proposée aux femmes enceintes et allaitantes[1048]. Au *Botswana*, la loi n'oblige pas les employeurs à proposer un autre emploi ou un autre poste aux femmes enceintes ou allaitantes.

523. La commission souligne qu'il est essentiel de proposer ces alternatives aux travailleuses enceintes ou allaitantes pour protéger leur santé, car les travailleuses concernées peuvent sinon se sentir contraintes d'effectuer un travail dangereux ou insalubre, ou craindre de perdre leur revenu s'il n'y a pas d'autre alternative possible. ***La commission encourage donc les gouvernements concernés à prendre les mesures nécessaires pour garantir que, lorsqu'une travailleuse enceinte ou allaitante refuse d'effectuer un travail dangereux ou insalubre (sur la base d'un certificat médical, le cas échéant), ou lorsqu'une évaluation des risques sur le lieu de travail fait apparaître un risque pour la santé d'une travailleuse enceinte ou allaitante ou de son enfant, il lui soit proposé un autre travail***[1049]***.***

1044 CEACR, convention n° 183: *Cuba*, demande directe, 2007; *Pays-Bas*, observation, 2013; *République dominicaine*, demande directe, 2020.

1045 *Canada* (art. 205(4) et (6) du Code du travail).

1046 Dans 48 pays, dont tous les États arabes, 22 pays d'Afrique, 19 pays de la région Asie-Pacifique et 17 pays de la région des Amériques. OIT, *Soin à autrui au travail*, 206.

1047 *Maurice* (art. 52 de la loi de 2019 sur les droits des travailleurs).

1048 Égypte (décrets n^{os} 43 et 44 de 2021).

1049 La commission rappelle la protection fondamentale prévue à l'article 13 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, selon laquelle un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

1.2. Aménagement du temps de travail

524. Le temps de travail est un aspect important pour la santé de tous les travailleurs. Les longues heures de travail et les horaires de travail atypiques, comme le travail de nuit et les heures supplémentaires régulières, sont souvent subis et nocifs pour les travailleurs, et entraînent des risques pour la sécurité au travail. Cela a également des effets négatifs sur les familles des travailleurs, dans la mesure où il est difficile d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur les entreprises du fait de la baisse de la productivité, et sur la société dans son ensemble[1050]. Cet aspect est encore plus important pour les travailleuses pendant la maternité et après l'accouchement.

525. En vertu du paragraphe 6 (4) de la recommandation n° 191, une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

Travail de nuit

526. Comme indiqué dans la première partie de la présente étude, les lois imposant des interdictions ou des restrictions générales au travail de nuit pour toutes les femmes sont discriminatoires et devraient être abrogées, car elles sont fondées sur des stéréotypes liés aux capacités professionnelles et aux rôles des femmes et des hommes dans la société.

527. Les travailleuses enceintes et les mères allaitantes peuvent avoir besoin d'une protection spéciale, s'agissant du travail de nuit. Dans son Étude d'ensemble de 2001 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie, la commission a pris note des régimes réglementaires spécifiques sur le travail de nuit qui continuaient à s'appliquer uniquement à deux catégories de travailleurs ayant des besoins particuliers, à savoir les femmes enceintes ou allaitantes et les jeunes. Le fondement logique de cette législation résidait dans la conscience que les travailleuses sont plus vulnérables, en raison de leur fonction de reproduction, aux risques du travail de nuit pendant leur grossesse et au cours de la période suivant l'accouchement[1051]. La commission a également rappelé que les femmes enceintes et allaitantes peuvent être particulièrement vulnérables au travail de nuit et a souligné l'importance fondamentale de veiller à ce qu'elles se voient offrir une alternative au travail de nuit[1052].

528. En outre, dans son Étude d'ensemble de 2018 sur les instruments relatifs au temps de travail, la commission concluait que l'interdiction spécifique du travail de nuit pour les femmes dans des emplois industriels, fondée sur une distinction de genre, devrait perdre progressivement de son intérêt et devrait céder la place à des lois et des pratiques offrant une protection suffisante à tous les travailleurs, comme le prévoit la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990. Toutefois, les conditions nationales, régionales et sectorielles, ainsi que les progrès par rapport à l'objectif d'élimination de la discrimination, varient considérablement, et certaines travailleuses continueraient à avoir besoin d'une protection en même temps qu'il faudrait s'efforcer d'instaurer de vraies conditions d'égalité et de non-discrimination[1053].

1050 OIT, *Soin à autrui au travail*, 195.

1051 OIT, *Travail de nuit des femmes dans l'industrie:* Étude d'ensemble *des rapports concernant la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919, la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934, la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 89e session, 2001 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2001»), paragr. 98.

1052 OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir:* Étude d'ensemble *concernant les instruments relatifs au temps de travail*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2018»), paragr. 481.

1053 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 406.

529. Les instruments de l'OIT relatifs à la protection de la maternité incarnent ce raisonnement. La recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, plus ancienne, et la recommandation n° 191, plus récente, reconnaissent toutes deux la nécessité de protéger les femmes enceintes et les mères qui allaitent contre les risques accrus du travail de nuit pour leur santé. Toutefois, si la recommandation n° 95, préconisait d'interdire le travail de nuit pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, le paragraphe 6 (4) de la recommandation n° 191 adopte une approche plus souple qui cherche à équilibrer la protection avec l'exigence d'égalité et de non-discrimination, en prévoyant qu'une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

530. La convention n° 171 complète le contexte normatif du travail de nuit pour les femmes enceintes et allaitantes en mettant l'accent sur les mesures à prendre pour garantir qu'une alternative au travail de nuit soit proposée aux travailleuses de nuit avant et après l'accouchement[1054], plutôt que d'interdire simplement le travail de nuit pour cette catégorie de travailleurs[1055]. Le travail de nuit des femmes enceintes et allaitantes n'est donc plus considéré comme quelque chose de totalement interdit, mais il convient pour autant de prendre en compte les besoins de chaque individu. ***La commission rappelle encore une fois que les femmes enceintes et allaitantes qui travaillent de nuit peuvent être particulièrement vulnérables et souligne qu'il est important que les travailleuses de nuit qui se trouvent dans cette situation se voient proposer un autre travail. Dans le même temps, la commission souligne que les mesures de protection applicables au travail de nuit des femmes qui vont au-delà de la protection de la maternité au sens strict et sont fondées sur des perceptions stéréotypées concernant les capacités professionnelles et le rôle des femmes dans la société, sont contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes***[1056]***.***

531. Selon les travaux de recherches de l'OIT, sur les 182 pays pour lesquels des données sont disponibles, des dispositions légales réglementant le travail de nuit en général existent dans 116 pays, et une législation a été adoptée dans 78 pays pour réglementer le travail de nuit des travailleuses enceintes ou allaitantes, avec différents niveaux de restrictions. Dans certains pays, la réglementation du travail de nuit dispose que les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être tenues de travailler de nuit, conformément à l'approche décrite dans la recommandation n° 191[1057]. À *Maurice*, les employeurs ne doivent pas obliger les travailleuses enceintes à faire des heures de nuit pendant au moins 8 semaines avant l'accouchement, ou à travailler entre 18 heures et 6 heures pendant les douze mois suivant l'accouchement, sauf avec leur consentement[1058]. À *Cabo Verde*, les travailleuses ont le droit d'être exemptées du travail de nuit pendant la grossesse et après l'accouchement, et d'être transférées au travail de jour[1059]. En *Indonésie*, la législation nationale interdit le travail entre 23 heures et 7 heures aux femmes enceintes qui, sur certificat médical, sont exposées à des risques pour leur

1054 Pendant une période d'au moins 16 semaines, avant et après la naissance d'un enfant, et pendant d'autres périodes sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la convention n° 171.

1055 De même, la convention n° 171, contrairement aux instruments l'ayant précédé, n'interdit plus le travail de nuit pour les femmes, mais prévoit «des mesures de protection de tous les travailleurs de nuit, y compris sur les aspects intéressant spécifiquement les femmes», telles que «mesures spéciales sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité». Étude d'ensemble de 2001, paragr. 32.

1056 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 545.

1057 L'Europe et l'Asie centrale sont les régions qui comptent le plus grand nombre de pays où les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être astreintes à un travail de nuit. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 195-6. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 195-6.

1058 *Maurice* (art. 23(3) et 52(10) de la loi de 2019 sur les droits des travailleurs).

1059 *Cabo Verde* (art. 162(2) du Code du travail).

sécurité et leur santé en raison de leur grossesse et de leur état de santé[1060]. Au *Suriname*, la loi sur la protection de la maternité interdit aux employeurs de demander à leurs salariées d'effectuer un travail de nuit pendant la grossesse et pendant au moins 4 semaines après le congé de maternité, sur présentation d'un certificat médical à cet effet[1061].

532. Dans certains pays, une protection plus large est assurée et prévoit des mesures alternatives lorsque les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent pas effectuer de travail de nuit. En *Irlande*, si une salariée pendant sa grossesse, et pendant 14 semaines après l'accouchement, est régulièrement affectée à du travail de nuit entre 23 heures et 6 heures et qu'elle fournit un certificat médical indiquant que cela peut nuire à sa santé ou à celle de son enfant, elle doit se voir proposer un autre emploi de jour. En *Afrique du Sud*, les employeurs sont tenus, dans la mesure du possible, de proposer un autre emploi approprié aux salariées pendant leur grossesse et pendant une période de six mois après la naissance de leur enfant, si elles travaillent entre 18 heures et 6 heures du matin[1062]. Beaucoup d'États Membres de l'Union européenne sont également en conformité avec les dispositions de la recommandation n° 191, dans la mesure où ils donnent effet à la directive 92/85/CEE, qui prévoit que les travailleuses ne soient pas tenues d'accomplir un travail de nuit pendant leur grossesse et au cours d'une période consécutive à l'accouchement, qui sera déterminée par l'autorité nationale compétente pour la sécurité et la santé, sous réserve de la présentation, selon les modalités déterminées par les États membres, d'un certificat médical qui en atteste la nécessité du point de vue de la sécurité ou de la santé de la travailleuse concernée, et qu'elles devraient au contraire avoir la possibilité de passer à un travail de jour ou, lorsque ce passage n'est pas possible, de prendre un congé de travail ou une prolongation du congé de maternité[1063]. Par exemple, en *France*, les femmes enceintes ou les jeunes mères peuvent demander à être réaffectées à un travail de jour. En *Lituanie*, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent travailler la nuit que si elles y consentent. En *Finlande*, toutes les salariées effectuant un travail de nuit doivent avoir la possibilité de changer de poste ou de passer à un travail de jour, si cela est possible et nécessaire[1064]. ***La commission accueille favorablement les modalités de travail alternatives mises en place pour les femmes enceintes ou allaitantes qui travaillent de nuit, et rappelle que, pour proposer aux femmes concernées une alternative viable, toute modification des heures de travail ne doit pas affecter leur niveau de revenu***[1065]***.***

533. Dans d'autres pays ayant des dispositions légales sur le travail de nuit, il est simplement interdit aux travailleuses enceintes ou allaitantes d'effectuer un travail de nuit[1066]. En *Allemagne*, les employeurs ne peuvent pas employer de femmes enceintes ou allaitantes entre 20 heures et 6 heures du matin[1067]. En *République démocratique populaire lao*, il est interdit de demander à une femme d'effectuer un travail de nuit pendant sa grossesse ou lorsqu'elle s'occupe d'un enfant de moins d'un an[1068]. Au *Mexique*, pendant la grossesse et l'allaitement, les mères employées dans des établissements industriels, commerciaux ou de services ne peuvent pas travailler après 22 heures[1069].

1060 *Indonésie* (art. 76(2) de la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre).

1061 *Suriname* (art. 8(2) de la loi sur la protection de la maternité).

1062 *Afrique du Sud* (art. 26(2) de la loi n° 75 de 1997 sur les conditions d'emploi de base).

1063 Directive 92/85/EEC, art. 7.

1064 *Finlande* (art. 30 de la loi n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail).

1065 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 545.

1066 Cette interdiction légale est plus fréquente en Europe et en Asie centrale, en Afrique, ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 196.

1067 *Allemagne* (art. 5 de la loi de 2017 sur la protection de la maternité).

1068 *République démocratique populaire lao*, art. 6, chap. 1, art. 97, de la loi sur le travail n° 43/NA de 2013).

1069 D'autres mesures interdisant ou limitant le travail de nuit pendant une certaine période pour les femmes enceintes et allaitantes ont été adoptées en *Albanie*, *Arabie saoudite*, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, *Bosnie-Herzégovine* (Republika Srpska), *Chili*, *Chine*, *Égypte*, *Fédération de Russie*, *Honduras*, *Thaïlande*, *Türkiye* et *Turkménistan*.

534. Dans certains pays, le travail de nuit est interdit pendant une certaine partie de la grossesse et pendant une période suivant l'accouchement, avec la possibilité d'étendre l'interdiction à d'autres périodes de la grossesse sur certificat médical. Au *Turkménistan*, les femmes enceintes ne peuvent être affectées à un travail de nuit, ni après l'accouchement, et jusqu'à ce que les nouveau-nés atteignent l'âge de trois ans, elles ne peuvent travailler la nuit qu'avec leur consentement écrit. ***Tout en se félicitant des mesures prises pour protéger la santé et le bien-être des femmes, la commission souligne qu'il convient de faire preuve de prudence afin que ces mesures de protection ne deviennent pas, dans la pratique, des obstacles à l'égalité d'accès des femmes à l'emploi. Par exemple, lorsqu'il est interdit aux femmes ayant des enfants jusqu'à un certain âge d'effectuer un travail de nuit, cela peut avoir pour effet de décourager les employeurs de recruter des femmes en âge de procréer. Des garanties appropriées sont donc nécessaires pour veiller à ce que ces dispositions respectent tout aussi bien le droit à la protection de la santé que celui à l'égalité des genres: ces garanties peuvent, par exemple, prendre la forme de consultations avec les partenaires sociaux et les spécialistes techniques lors de l'élaboration des dispositions concernées.***

535. Dans d'autres pays, la législation interdit ou restreint le travail de nuit pour toutes les femmes, indépendamment de leur état de grossesse ou de mère allaitante. Au *Bangladesh*, en *Malaisie*, au *Maroc* et à *Oman*, aucune femme ne peut être obligée d'effectuer un travail de nuit. Il existe une interdiction générale du travail de nuit pour toutes les femmes dans un certain nombre de pays, notamment en Afrique (dont le *Mali*, la *Mauritanie* et le *Nigéria*), dans les États arabes (dont l'*Arabie saoudite* et le *Yémen*) et en Asie et dans le Pacifique (dont le *Pakistan*). De telles interdictions générales du travail de nuit pour toutes les femmes existent également dans les Amériques, notamment au *Belize* et dans l'*État plurinational de Bolivie*. À ***cet égard, la commission se réfère à la première partie de la présente étude et rappelle que les mesures de protection des femmes ne doivent pas être fondées sur des perceptions stéréotypées des capacités et du rôle des femmes dans la société.***

536. D'autre part, dans beaucoup de pays, la législation ne restreint pas le travail de nuit des femmes enceintes ou allaitantes. Selon les travaux de recherche de l'OIT, dans 66 pays, il n'existe pas de dispositions légales protégeant les femmes enceintes et allaitantes contre le travail de nuit[1070]. C'est le cas dans 24 pays d'Amériques (dont l'*Argentine*, le *Brésil*, la *Colombie*, le *Costa Rica* et *Haïti*), 17 pays d'Afrique (dont le *Botswana*, le *Kenya*, le *Liberia* et l'*Ouganda*) et 13 pays d'Asie et du Pacifique (dont l'*Australie*, le *Cambodge*, l'*Inde* et la *République islamique d'Iran*).

537. ***La commission souligne que, bien que les interdictions générales du travail de nuit pour les femmes soient discriminatoires, la protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes exige qu'elles aient la possibilité de ne pas effectuer de travail de nuit, si cela s'avère nécessaire étant donné leur état. Elle demande donc instamment aux gouvernements concernés d'adopter des mesures législatives pour garantir que les femmes enceintes et les mères allaitantes aient la possibilité de refuser d'effectuer un travail de nuit sur la base d'un certificat médical ou d'un autre document officiel attestant que cela présenterait un risque pour leur santé ou celle de leur enfant.***

Congé pour examens médicaux

538. En vertu du paragraphe 6 (6) de la recommandation n° 191, la femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse. Cette disposition porte à la fois sur le temps de travail et l'organisation des soins de santé afin d'assurer la prévention et la détection des multiples problèmes de santé qui peuvent survenir pendant la grossesse.

1070 OIT, *Soin à autrui au travail*, 197, tableau 5.1.

539. Un suivi régulier de la santé prénatale est un moyen efficace de prévenir les anomalies ou les complications pendant la grossesse, à la naissance et en période post-partum. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), par la mise en œuvre en temps utile de pratiques appropriées fondées sur des données factuelles, les soins prénatals peuvent sauver des vies et permettre de lutter contre la mortalité et la morbidité maternelles évitables. Les nouvelles lignes directrices de l'OMS recommandent que des soins prénatals soient fournis par des prestataires de soins de santé à huit reprises à la future mère, de manière à pouvoir évaluer le bien-être de la mère et la mise en place d'interventions visant à améliorer les résultats en matière de santé, dans le cas où des complications seraient identifiées[1071].

540. Il importe que les employeurs reconnaissent l'importance des soins prénatals pour la santé de la mère et de l'enfant, ainsi que pour la stabilité économique des familles[1072], notamment en accordant des congés payés pour les soins prénatals et maternels pendant les heures de travail[1073]. Dans certains pays, les femmes ont le droit de s'absenter du travail pour recevoir des soins prénatals[1074]. Par exemple, au *Brésil*, les travailleuses peuvent s'absenter du travail pour au moins six consultations médicales et autres examens[1075]. En *Israël*, les femmes enceintes ont droit à 40 heures de congé pour examens médicaux. En *Croatie*, les femmes enceintes ont droit à un jour de congé par mois pour examens médicaux prénatals. En *République de Corée*, les femmes enceintes ont droit à un congé pour examens médicaux une fois toutes les 4 semaines jusqu'à 28 semaines de grossesse, une fois toutes les 2 semaines entre 29 et 36 semaines et une fois par semaine à partir de 37 semaines[1076].

541. Dans certains pays, les femmes ont également droit à des congés pour examens médicaux après l'accouchement[1077]. Par exemple, en *Azerbaïdjan*, les femmes ayant des enfants de moins de trois ans conservent leur salaire moyen lorsqu'elles s'absentent pour contrôle et examens médicaux ambulatoires. En *République bolivarienne du Venezuela*, les travailleuses ont droit à un jour de congé par mois pour se rendre dans les centres pédiatriques[1078]. En *Irlande*, les salariées ont droit à un congé payé pour se rendre à des rendez-vous médicaux pendant 14 semaines au maximum après l'accouchement.

542. Selon les recherches de l'OIT, sur les 53 pays où les femmes ont droit à un congé pour examens médicaux prénatals, 46 pays prévoient la rémunération de ce congé[1079]. La commission se félicite du fait que le nombre de pays offrant ce droit semble avoir augmenté depuis 2014, date à laquelle un rapport de l'OIT indiquait que les congés pour examens médicaux étaient rémunérés dans 30 pays[1080]. Au *Viet Nam*, par exemple, les femmes enceintes ont droit à cinq jours de congé payé pour cinq visites prénatales, et celles qui vivent loin des établissements médicaux ont droit à deux jours de congé pour chaque visite prénatale[1081]. À *Cuba*, pendant la grossesse et jusqu'à 34 semaines avant l'accouchement, les travailleuses

1071 OMS, *Recommandations de l'OMS concernant les soins prénatals pour que la grossesse soit une expérience positive*, 2016.

1072 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 92.

1073 OIT, *Soin à autrui au travail*, 198-9.

1074 Par exemple, *Allemagne*, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Bulgarie*, *Cabo Verde*, *Cameroun*, *Canada*, *Chine*, *Chypre*, *Cuba*, *Espagne*, *Estonie*, *Finlande*, *France*, *Géorgie*, *Grenade*, *Honduras*, *Irlande*, *Italie*, *Japon*, *Lettonie*, *Luxembourg*, *Malte*, *Myanmar*, *Nicaragua*, *Nouvelle-Zélande*, *Pays-Bas*, *Pologne*, *Portugal*, *Seychelles*, *Slovaquie*, *Suède*, *Trinité-et-Tobago*, *Türkiye* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

1075 *Brésil* (art. 392(4)(II) et 473(X) du Code du travail *Consolidação das Leis do Trabalho*).

1076 *République de Corée* (art. 74-2 de la loi sur les normes du travail).

1077 Cette législation existe, par exemple, en *Azerbaïdjan*, à *Cuba*, en *France*, en *Irlande*, au *Japon* et en *République bolivarienne du Venezuela*.

1078 *Venezuela (République bolivarienne du)* (art. 40(1) du décret législatif n° 56 de 2021).

1079 Les congés rémunérés pour soins prénatals sont principalement inscrits dans la loi en Europe et en Asie centrale et, dans une moindre mesure, dans les Amériques. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 199.

1080 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 93.

1081 *Viet Nam* (art. 141 du Code du travail et art. 32 de la loi de 2014 sur l'assurance sociale).

ont droit à six jours ou 12 demi-journées de congé payé pour recevoir des soins médicaux et dentaires. Pendant la première année de l'enfant, les travailleuses ont droit à un jour de congé payé par mois pour pouvoir se rendre dans les cliniques pédiatriques. En *Grèce*, les femmes enceintes sont dispensées de travailler, sans perte de salaire, pour examens médicaux prénatals devant être effectués pendant les heures de travail[1082]. Un congé payé pour examens médicaux est également proposé aux femmes enceintes en *Allemagne*, en *Arménie*, au *Danemark*, en *Irlande*, à *Malte* et aux *Pays-Bas*, entre autres pays.

543. Certains pays européens ont adopté une autre approche, en accordant un congé lorsque les examens prénatals ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail[1083]. Cette disposition est conforme à la directive 92/85/CEE qui, en vertu de l'article 9, impose aux États Membres de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleuses enceintes aient droit à un congé, sans perte de salaire, pour se rendre à des examens prénatals, si ces examens doivent avoir lieu pendant les heures de travail.

544. La commission note cependant que la législation de six pays (*Albanie*, *Afrique du Sud*, *Cabo Verde*, *Danemark*, *Japon* et *Sao Tomé-et-Principe*), qui prévoit le droit des travailleuses enceintes à un congé pour examens médicaux prénatals, ne précise pas si ce congé est rémunéré ou non. En outre, la législation de nombreux pays n'établit toujours pas le droit à un congé pour examens médicaux[1084]. Les congés payés pour examens prénatals sont particulièrement rares en *Afrique* et en *Asie-Pacifique*, et inexistants dans les États arabes. Et pourtant, certains de ces pays figurent parmi ceux où les taux de mortalité et de morbidité maternelles sont les plus élevés. ***Rappelant que les mesures de protection de la santé des femmes enceintes ne devraient pas avoir d'incidence sur la sécurité du revenu, et que les femmes ne devraient pas avoir à choisir entre leur santé et leur revenu, la commission demande aux gouvernements concernés de prendre les mesures nécessaires pour que le congé pour examens médicaux prénatals soit rémunéré.***

545. Concernant une évolution distincte et favorable, la commission note avec intérêt la tendance à accorder un congé payé aux pères pour qu'ils puissent se rendre aux rendez-vous de santé prénatals. Par exemple, en *France* et au *Portugal*, les conjoints salariés des femmes enceintes peuvent assister avec elles à trois examens médicaux[1085]. En *Suède*, les deux parents ont le droit à des visites de soins prénatals et à participer à des cours de préparation à la naissance jusqu'à 60 jours avant la date prévue de la naissance. Au *Brésil*, les salariés sont autorisés à s'absenter du travail jusqu'à deux jours pour assister à des consultations médicales et à d'autres examens lorsque leur épouse ou partenaire est enceinte[1086].

546. ***La commission considère que les mesures qui encouragent la participation des hommes tout au long de la maternité, y compris pendant la période prénatale et l'accouchement, sont essentielles au bien-être de la famille, ainsi qu'à la réalisation de l'égalité des genres au travail et à la maison. Elle encourage donc les gouvernements à continuer de prendre des mesures, notamment sous forme de politiques de santé, de lois sur le travail et de mesures au niveau des entreprises, pour appuyer à la fois les mères et les pères et leurs responsabilités partagées, ainsi que leur intérêt pour la santé et le bien-être de leurs enfants, y compris avant la naissance.***

1082 *Grèce* (art. 40 de la loi n° 4808/2021 et art. 9 du décret présidentiel n° 176/1997).

1083 Par exemple, *Autriche*, *Belgique*, *Bulgarie*, *Espagne*, *Finlande*, *Norvège*, *Slovaquie* et *Slovénie*.

1084 Malgré l'importance de ce droit, 132 des 185 pays pour lesquels des informations sont disponibles ne prévoient toujours pas de congé pour examens médicaux prénatals, ce qui compromet l'accès de 80,9 pour cent des mères potentielles aux soins prénatals à travers le monde. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 199.

1085 *France* (art. L.1225-16 du Code du travail); et *Portugal* (art. 46(5) du Code du travail).

1086 *Brésil* (art. 392(4)(II) et 473(X) du Code du travail *Consolidação das Leis do Trabalho*).

2. Congé et autres prestations de maternité

547. Le congé de maternité rémunéré est l'un des éléments essentiels de la protection de la maternité. Ce droit a d'abord été établi dans la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, pour ensuite être précisé dans la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 affirment une nouvelle fois le droit à des prestations en espèces pendant le congé de maternité. En effet, le rôle du congé de maternité rémunéré est essentiellement de protéger la santé et la situation économique des femmes enceintes ou allaitantes et de leur enfant lors de la période périnatale. L'absence de congé de maternité rémunéré oblige les travailleuses à interrompre ou à réduire leur participation au marché du travail et laisse souvent le champ libre à des pratiques discriminatoires, comme le licenciement et la perte de salaire. L'absence de congé de maternité peut également être préjudiciable à la santé des femmes et de leur enfant, car les femmes enceintes pourraient continuer leur activité économique trop loin dans leur grossesse et les mères pourraient ne pas prendre le repos nécessaire après l'accouchement[1087]. Du reste, le congé de maternité rémunéré comporte d'autres points positifs, comme l'amélioration des possibilités économiques des femmes et la garantie d'une sécurité du revenu pour les travailleuses[1088].

2.1. Le congé de maternité

Convention n° 183, articles 4 et 5
Recommandation n° 191, paragraphes 1 et 10

548. Le concept de «congé de maternité» est intimement lié à la naissance d'un enfant pour les femmes et entend protéger la santé, assurer une assistance médicale et garantir le bien-être des femmes enceintes ou allaitantes directement avant et après l'accouchement[1089]. Par rapport à d'autres types de congé lié à la naissance d'un enfant, comme le congé de paternité ou parental[1090], le congé de maternité vise principalement à garantir la réadaptation des mères en leur accordant le temps nécessaire pour se reposer et se remettre de l'accouchement[1091]. Les prestations en espèces et les soins médicaux prévus pendant le congé de maternité assurent la sécurité du revenu des femmes et la protection de leur santé et de celle de leur enfant pendant cette période[1092].

549. Dans de nombreux pays, les femmes enceintes ou allaitantes ont droit à un congé de maternité, souvent suivi d'un congé parental plus long. Toutefois, dans certains pays, le droit au congé parental prime et inclut alors le congé de maternité[1093]. Dans ce cas, le besoin de récupération des femmes après un accouchement devient moins évident ou implicite, car le congé parental se concentre habituellement sur les soins prodigués à l'enfant ainsi que sur la conciliation de la vie de famille et des responsabilités professionnelles, plutôt que sur la santé physique et psychologique des femmes pendant la période périnatale. À cet égard, les

1087 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 8.

1088 OIT, *Soin à autrui au travail*, 62.

1089 Alison Koslowski *et al.* (dir. de publication), *17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021*, International Network on Leave Policies and Research, 2021, 7.

1090 Voir aussi chapitre VII ci-après.

1091 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 102.

1092 OIT, *La protection de la maternité au travail, Révision de la convention (n° 103) (révisée), et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport V(2), Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999 (ci-après «Rapport V(2) sur la convention n° 183»), 72. Voir aussi la section 2.2 ci-après.

1093 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention n° 183, 33-34. Par exemple, *Islande*, *Norvège*, *Nouvelle-Zélande*, *Portugal* et *Suède*.

travaux préparatoires de la convention n° 183 ont confirmé que si les pays dotés d'un régime de congé parental offraient aux femmes occupant un emploi une protection au moins égale à celle que prévoit l'instrument, ces pays seraient réputés donner effet aux dispositions de la convention[1094]. La commission rappelle que la convention n° 183 et la recommandation n° 191 définissent une série de caractéristiques liées au congé de maternité, dont la durée minimum du congé postnatal obligatoire, les conditions d'octroi et les motifs de prolongation. Il convient d'en tenir compte, y compris dans les pays qui disposent d'un régime de congé parental. ***Rappelant que la convention n° 183 entend protéger la santé des travailleuses dans le cadre de la grossesse et de l'accouchement, la commission souligne que le congé accordé aux femmes enceintes ou allaitantes doit leur permettre de se reposer et de récupérer physiquement et psychologiquement après un accouchement, conformément aux exigences et aux objectifs de la convention.***

Droit au congé de maternité

550. L'article 4 de la convention n° 183 ne prévoit qu'une seule condition au droit au congé de maternité, à savoir la présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de l'accouchement[1095]. Lors des discussions qui ont mené à l'adoption de cette disposition, compte tenu des difficultés que pourraient rencontrer certaines travailleuses à obtenir facilement un certificat médical, une proposition a été émise pour offrir davantage de souplesse en permettant la présentation non seulement d'un certificat médical, mais aussi de toute autre attestation appropriée confirmant la grossesse[1096].

551. La commission constate qu'en application de la législation nationale de nombreux États Membres, les travailleuses enceintes doivent fournir un certificat médical pour avoir droit à un congé de maternité[1097]. Dans certains pays, d'autres attestations sont également acceptées. Par exemple, aux *Bahamas*, lorsqu'une travailleuse ne peut présenter de certificat médical délivré par un médecin ou une sage-femme pour des raisons géographiques ou autres indépendantes de sa volonté, les employeurs sont tenus d'accepter d'autres documents en tant que preuve raisonnable de son droit à un congé de maternité[1098].

552. La commission rappelle que la convention n° 183 ne prévoit pas d'autres conditions, comme l'accomplissement d'un stage lié à une période d'emploi ou de cotisation, pour jouir du droit au congé de maternité. À cet égard, elle se réjouit que dans un grand nombre d'États Membres, le droit au congé de maternité ne soit pas conditionné à un stage. Toutefois, certains pays, surtout ceux qui disposent de mécanismes de responsabilité des employeurs, prévoient l'obligation d'accomplissement d'un stage consistant en une période d'emploi. Par exemple, à la *Barbade*, en *Jamaïque* et au *Qatar*, les travailleuses doivent avoir été employées par leur employeur pendant au moins douze mois pour pouvoir bénéficier d'un congé de

1094 OIT, *La protection de la maternité au travail, Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000 (ci-après «Rapport IV(1) sur la convention n° 183»), 9.

1095 OIT, *La protection de la maternité, Conclusions générales sur les rapports relatifs à la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919; à la recommandation (n° 12) sur la protection de la maternité (agriculture), 1921, à la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et à la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport III (partie III), Conférence internationale du Travail, 49e session, 1965, Genève (ci-après l'«Étude d'ensemble de 1965»), paragr. 94-95.

1096 OIT, *Compte rendu des travaux*, Rapport de la Commission de la protection de la maternité, Conférence internationale du Travail, 87e session, 1999, *Compte rendu provisoire*, n° 20, paragr. 119-129.

1097 Par exemple, *Arabie saoudite*, *Argentine*, *Bahreïn*, *Belgique*, *Botswana*, *Brésil*, *Burkina Faso*, *Cameroun*, *El Salvador*, *Équateur*, *Estonie*, *Ghana*, *Guyana*, *Honduras*, *Iraq*, *Luxembourg*, *Maurice*, *Namibie*, *Qatar*, Sénégal, *Tadjikistan* et *Trinité-et-Tobago*.

1098 *Bahamas* (art. 17 de la loi sur l'emploi de 2001).

maternité[1099]. Dans d'autres pays, les travailleuses ne peuvent faire valoir leur droit au congé de maternité qu'un nombre limité de fois. Par exemple, à *Oman*, un congé de maternité de 50 jours ne peut être pris que trois fois chez le même employeur[1100]. Dans certains pays, les travailleuses sont obligées de notifier à l'avance à leur employeur leur intention de prendre un congé de maternité[1101].

553. ***La commission rappelle que le droit au congé de maternité ne doit pas être soumis à l'accomplissement obligatoire d'un stage (période d'emploi ou de cotisation) ni ne peut être limité par d'autres conditions que la présentation d'un certificat médical ou d'une autre attestation appropriée indiquant la date présumée de l'accouchement. Elle souligne par ailleurs qu'un congé de maternité doit être octroyé à chaque grossesse sans limitation du nombre de grossesses.***

554. La commission constate que la législation de certains pays réglemente le droit au congé de maternité en cas de gestation pour autrui. Par exemple, au *Viet Nam*, tant les mères porteuses que les mères biologiques ont droit à un congé de maternité de six mois[1102]. De même, en *Australie*, un congé parental de 18 semaines est accordé aux mères porteuses afin qu'elles récupèrent, ainsi qu'aux parents d'enfants nés d'une gestation pour autrui[1103]. Au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, une prestation de maternité obligatoire est versée aux mères porteuses pendant 52 semaines au maximum[1104]. En *Arménie*, les femmes dont les enfants sont nés d'une gestation pour autrui ont droit à un congé de maternité postnatal[1105]. Au *Brésil*, la législation étend le congé de maternité aux parents biologiques d'un enfant né d'une mère porteuse[1106]. Au *Chili*, cette extension est prévue dans le cadre d'une interprétation de la législation existante par l'Autorité de surveillance de la sécurité sociale[1107]. ***La commission insiste sur l'importance d'accorder la possibilité aux mères porteuses de récupérer des effets de l'accouchement et salue les législations nationales qui garantissent explicitement un congé de maternité rémunéré aux mères porteuses, conformément aux exigences de la convention. Elle encourage les États Membres à étendre le congé de maternité ou autres types de congé, comme le congé d'adoption, aux parents dont l'enfant est né d'une gestation pour autrui.***

Durée du congé de maternité

555. La durée du congé de maternité est un facteur important pour évaluer la législation relative à la protection de la maternité, de même que son effet sur la santé des femmes et leur situation générale sur le marché du travail. Si une durée excessivement longue du congé de maternité peut avoir des effets négatifs sur la promotion des femmes dans le travail salarié et conduire à des pénalités salariales, un congé de maternité court peut comporter un risque élevé que des femmes quittent le marché du travail ou mettent en péril leur santé et celle de leur enfant en reprenant trop rapidement le travail[1108].

1099 *Barbade* (art. 3.1(3) de la loi de 1976 sur l'emploi des femmes (congé de maternité)); *Jamaïque* (art. 3(1) de la loi sur le congé de maternité); *Qatar* (art. 96 de la loi sur le travail de 2004).

1100 *Oman* (art. 83 du Code du travail).

1101 Par exemple, *Saint-Kitts-et-Nevis* (art. 40 de la loi de 1986 sur la protection de l'emploi).

1102 *Viet Nam* (art. 139(5) du Code du travail).

1103 *Australie* (art. 2.2, 2.6 et 2.30 de la loi de 2010 sur le congé parental rémunéré).

1104 *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, Surrogacy: Legal Rights of Parents and Surrogates: Pay and leave.

1105 *Arménie* (art. 172(2.1) du Code du travail).

1106 *Brésil* (disposition n° 52 du 14 mars 2016 du Conseil national de justice).

1107 *Chili* (résolution n° 8519-2022, source: ministère du Travail, article 4 du décret ayant force de loi (DFL) 44 de 1978; Code du travail; DFL 3 de 1984 du ministère de la Santé; article 27 de la loi 16.395).

1108 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 7.

556. Le paragraphe 1 de l'article 4 de la convention n° 183 prévoit un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins, soit 2 semaines de plus que la durée minimum prévue dans les conventions n^{os} 3 et 103, ainsi que dans la convention n° 102, prévoyant un congé de maternité d'une durée de 12 semaines. La recommandation n° 191 va encore plus loin et invite les pays à prévoir un congé d'une durée de 18 semaines au moins.

557. Dans toutes les régions du monde, dans plus de 65 pour cent des pays (soit 120 pays sur 184), la situation est conforme au paragraphe 1 de l'article 4 de la convention n° 183 et un congé de maternité de 14 semaines est prévu, et dans 52 pays, la durée du congé de maternité a été établie à 18 semaines ou plus, comme le suggère la recommandation n° 191[1109]. Dans 44 pays, le congé de maternité rémunéré, d'une durée de douze à 13 semaines, est conforme aux exigences des instruments précédents[1110]. Toutefois, dans 20 pays, la durée du congé de maternité rémunéré est inférieure à 12 semaines[1111].

558. La durée du congé de maternité rémunéré varie considérablement dans les différentes régions[1112]. Dans presque tous les pays d'Europe et d'Asie centrale, la durée du congé de maternité rémunéré est égale ou supérieure au seuil minimum de 14 semaines[1113], mais seulement 57 pour cent des pays d'Afrique ont des dispositions garantissant un congé de maternité rémunéré de 14 semaines au moins[1114], alors qu'en Asie et dans le Pacifique, seuls 50 pour cent des pays respectent cette exigence[1115]. En Amérique latine et dans les Caraïbes, 48 pour cent des pays ont instauré un congé de maternité rémunéré d'une durée de 14 semaines au moins[1116] et dans les États arabes, seul l'*Iraq* prévoit un congé de maternité de 14 semaines[1117].

559. La commission se félicite des progrès accomplis ces dernières années dans certains pays qui ont étendu la période minimum du congé de maternité. Selon des recherches de l'OIT, 23 pays sur 177 ont allongé le congé de maternité depuis 2011, de sorte qu'ils respectent désormais, voire vont au-delà des exigences de la convention n° 183[1118]. Plus précisément, la législation du *Suriname*, qui ne prévoyait précédemment aucun congé de maternité, en garantit un depuis 2019 d'une durée de 16 semaines[1119]. En *Zambie*, la durée du congé de maternité a augmenté de douze à 14 semaines (de 84 à 98 jours) en 2020[1120] et, en Éthiopie,

1109 OIT, *Soin à autrui au travail*, 64.

1110 Article 52 de la convention n° 102, article 3 *a)* et *b)* de la convention n° 3 et article 3, paragraphe 2, de la convention n° 103.

1111 OIT, *Soin à autrui au travail*, 65.

1112 OIT, *Soin à autrui au travail*, 330-349.

1113 Par exemple, 14 semaines sont prévues dans les pays suivants: *Allemagne*, *Suède, Suisse* et *Zimbabwe*; 15 semaines en *Belgique*; 16 semaines dans les pays suivants: *Espagne*, *France*, *Lettonie*, *Pays-Bas*, *Türkiye* et *Turkménistan*; 18 semaines dans les pays suivants: *Azerbaïdjan*, *Danemark*, *Finlande*, *Kazakhstan*, *Lituanie*, *Malte* et *République de Moldova*; 20 semaines dans les pays suivants: *Arménie*, *Estonie*, *Fédération de Russie*, *Luxembourg*, *Pologne*, *Serbie* et *Tadjikistan*; 22 semaines en *Italie*; 24 semaines en *Hongrie*; 28 semaines en *Tchéquie*; 30 semaines en *Croatie*; 34 semaines en *Slovaquie*; 42 semaines en *Irlande*; et 58 semaines en *Bulgarie*.

1114 Par exemple, 14 semaines sont prévues dans les pays suivants: *Algérie*, *Bénin*, *Burkina Faso*, *Cameroun*, *Comores*, *Côte d'Ivoire*, *Djibouti*, *Gabon*, *Guinée*, *Libéria*, *Libye*, *Madagascar*, *Mali*, *Maroc*, *Maurice*, *Mauritanie*, *Niger*, *République centrafricaine*, *République démocratique du Congo*, *Sao Tomé-et-Principe*, *Sénégal*, *Somalie*, *Tchad*, *Togo* et *Zambie*; 14 semaines au *Zimbabwe;* 15 semaines au *Congo;* 17 semaines en *Afrique du Sud* et en *Éthiopie*; et 26 semaines en *Gambie*.

1115 Par exemple, 14 semaines sont prévues en *Chine*, aux *Fidji*, au *Japon* et au *Myanmar*; 15 semaines en *République démocratique populaire lao* et aux *Philippines*; 16 semaines au *Bangladesh* et à *Singapour;* 17 semaines en *Mongolie;* 18 semaines en *Australie;* 26 semaines en *Inde*, en *Nouvelle-Zélande* et au *Viet Nam;* et 39 semaines en *République islamique d'Iran*.

1116 Par exemple, 14 semaines sont prévues dans les pays suivants: *Belize*, *Panama*, *Pérou*, *République dominicaine*, *Trinité-et-Tobago* et *Uruguay*; 16 semaines en *El Salvador* et au *Suriname*; 17 semaines au *Brésil* et *Costa Rica*; 18 semaines au *Chili*, *Colombie*, *Cuba* et *Paraguay*; et 26 semaines en *République bolivarienne du Venezuela*.

1117 *Iraq* (art. 87 de la loi sur le travail de 2015).

1118 OIT, *Soin à autrui au travail*, 67.

1119 Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2021*, 2021, 19.

1120 Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2020*, 2020, 47.

il est passé de 13 à 17 semaines (de 90 à 120 jours) en 2021[1121]. En *Colombie*, une révision de la législation en 2021 a fait passer le congé de maternité de trois mois à 18 semaines[1122], alors qu'aux *Maldives* le gouvernement a instauré un congé de maternité de six mois dans toutes les agences de l'État et dans 77,4 pour cent des entreprises publiques.

560. ***Tout en se félicitant de cette évolution positive et de l'allongement de la durée du congé de maternité dans certains pays, la commission constate qu'un nombre élevé de pays ne prévoient toujours pas de congé de maternité rémunéré d'une durée de 14 semaines au moins, conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la convention nº 183. Par conséquent, elle encourage vivement les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que toutes les travailleuses bénéficient légalement d'un congé de maternité rémunéré d'une durée de 14 semaines au moins.***

Congé postnatal obligatoire

561. Le paragraphe 4 de l'article 4 de la convention nº 183 reconnaît l'importance pour la santé de la mère et de l'enfant des 6 semaines suivant directement l'accouchement, et fait de cette période un congé présumé obligatoire tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L'objectif de cette disposition est d'éviter que les travailleuses ne subissent des pressions pour reprendre trop rapidement le travail[1123]. Des données médicales montrent que les 6 semaines qui suivent directement un accouchement sont généralement caractérisées par un haut taux de mortalité et de morbidité maternelles et néonatales; il s'agit donc d'une période critique pour le rétablissement des mères[1124].

562. Par rapport aux conventions nºs 3 et 103 qui prévoient une obligation inconditionnelle de congé postnatal obligatoire de 6 semaines, la convention nº 183 offre une certaine souplesse en disposant que les États Membres fixent la période du congé postnatal obligatoire. Plus précisément, le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs peuvent convenir, à l'échelon national, d'une autre durée du congé postnatal obligatoire, laquelle peut être plus courte que la période de 6 semaines établie dans la convention. L'objectif de cette flexibilité est de garantir la liberté des femmes de travailler et de prendre congé lorsqu'elle le souhaite[1125].

563. La commission observe que de nombreux pays prévoient un congé postnatal obligatoire d'une durée de 6 semaines, conformément à la convention nº 183[1126]. Dans certains pays, la période de ce congé postnatal obligatoire est plus longue. Par exemple, l'*Autriche*, *Chypre*, la *Suisse* et l'*Uruguay* ont instauré un congé postnatal obligatoire d'une durée de 8 semaines, tandis que les *Philippines* prévoient qu'il dure 9 semaines (60 jours). Il est de 10 semaines en *El Salvador*, de 12 semaines aux *Seychelles*, de 13 semaines (90 jours) au *Soudan du Sud* et de 14 semaines en *Pologne*.

564. Conformément à la législation nationale de certains pays, non seulement le congé postnatal est obligatoire, mais le congé prénatal l'est également. En *Bulgarie*, 45 des 135 jours de congé de maternité doivent être pris avant l'accouchement, tandis qu'en *Croatie*, le congé

1121 Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2021*, 19.

1122 *Colombie* (art. 2 de la loi nº 2141 de 2021, qui modifie l'article 236 du Code du travail).

1123 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 12.

1124 OMS, *Recommendations on Maternal and Newborn Care for a Positive Postnatal Experience*, 2022, 1.

1125 OIT, *Compte rendu des travaux*, Rapport de la Commission de la protection de la maternité, Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000, *Compte rendu provisoire*, nº 20, paragr. 9.

1126 Par exemple, *Arabie saoudite*, *Argentine*, *Bosnie-Herzégovine*, *Burundi*, *Guinée*, *Iraq*, *Malte*, *République de Corée*, *République démocratique populaire lao* et *Tchéquie*.

de maternité obligatoire comprend 28 jours avant et 70 jours après l'accouchement[1127]. En *Argentine*, les travailleuses doivent prendre au moins 30 des 45 jours du congé prénatal prévu[1128]. Au *Népal* et à *Saint-Kitts-et-Nevis*, la période du congé de maternité obligatoire couvre 2 semaines avant la date de l'accouchement et 6 semaines après celui-ci[1129]. Toutefois, dans certains pays, même si la durée totale du congé de maternité obligatoire est égale ou supérieure à 6 semaines, la durée du congé postnatal peut être inférieure aux 6 semaines prévues par la convention n° 183. Par exemple, en *Irlande*, les travailleuses doivent prendre au moins 2 semaines de congé de maternité avant la date présumée de l'accouchement et au moins 4 semaines après l'accouchement[1130]. De même, au *Mali*, les travailleuses ne peuvent travailler pendant une période consécutive de 7 semaines, dont 3 semaines avant la date présumée de l'accouchement[1131].

565. Dans nombre de pays, la période du congé de maternité postnatal obligatoire est inférieure à 6 semaines ou n'est pas précisée. Par exemple, au *Danemark* et en *Islande*, un congé de maternité postnatal est obligatoire pour les deux premières semaines suivant l'accouchement, alors qu'en *Slovénie*, en *Suède* et en *Hongrie*, un congé de maternité de 2 semaines doit être pris au cours des périodes pré et postnatales[1132]. La *Lettonie*, la *Lituanie* et la *Norvège* ont instauré un congé de maternité postnatal obligatoire de moins de 6 semaines à la suite de consultations et en accord avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, comme le prévoit le paragraphe 4 de l'article 4 de la convention n° 183[1133].

566. ***Rappelant combien il est important que les femmes se reposent après un accouchement et récupèrent tant sur le plan physique que psychologique, la commission encourage vivement les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'une période de congé obligatoire de 6 semaines au moins soit explicitement prévue dans la législation nationale. Elle rappelle qu'une période de congé obligatoire de moins de 6 semaines après l'accouchement n'est permise qu'en cas d'accord à l'échelon national entre le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, en application du paragraphe 4 de l'article 4 de la convention n° 183.***

Répartition de la période de congé de maternité avant et après l'accouchement

567. La convention n° 183 ne prévoit pas la façon dont la période de congé de maternité doit être répartie avant et après l'accouchement, si ce n'est pour la période de congé postnatal obligatoire. Toutefois, le paragraphe 1 (3) de la recommandation n° 191 offre une certaine souplesse aux travailleuses qui peuvent exercer librement leur choix en ce qui concerne le moment auquel elles entendent prendre la partie non obligatoire de leur congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

1127 *Bulgarie* (art. 163(1) du Code du travail); *Croatie* (art. 12(2) de la loi de 2008 sur les prestations de maternité et de paternité).

1128 *Argentine* (art. 177 de la loi sur le travail).

1129 *Népal* (art. 45 de la réglementation du travail de 1993); *Saint-Kitts-et-Nevis* (art. 35 de loi de 1986 sur la protection de l'emploi).

1130 *Irlande* (art. 10 de la loi portant modification de la loi sur la protection de la maternité de 2004).

1131 *Mali* (art. 180 du Code du travail).

1132 *Danemark* (art. 7 de la loi n° 106 de 2020 sur la maternité); *Hongrie* (art. 127 du Code du travail); *Islande* (art. 8 de la loi de 2000 sur le congé de maternité/paternité et le congé parental); *Slovénie* (art. 19 de la loi de 2018 sur les soins parentaux et les prestations familiales); et *Suède* (art. 4 de la loi sur le congé parental de 1995.

1133 CEACR, convention n° 183, *Lettonie*, observation, 2021; *Lituanie*, demande directe, 2022; et *Norvège*, demande directe, 2022.

568. La commission constate que la répartition des périodes de congé de maternité varie considérablement d'un pays à l'autre. Dans de nombreux États Membres, la législation nationale prévoit explicitement la répartition du congé avant et après l'accouchement, et dans certains cas, établit que le congé doit être équitablement réparti entre les périodes pré et postnatales[1134], ou que la période prénatale doit être plus courte que la période postnatale[1135].

569. En revanche, dans d'autres pays, la répartition du congé de maternité est soumise à l'appréciation de l'intéressée. En *Géorgie*, les travailleuses ont le droit de répartir leur congé de maternité d'une durée de 126 jours à leur discrétion sur les périodes pré et postnatales à partir de la 26e semaine de grossesse[1136]. De même, à *Malte*, une période non obligatoire de 12 semaines de congé de maternité peut être prise avant ou après l'accouchement selon le souhait de la femme[1137]. Au *Suriname*, la totalité des 16 semaines du congé de maternité peut être répartie en quatre, cinq ou 6 semaines de congé prénatal et 12, 11 ou 10 semaines de congé postnatal, respectivement[1138].

570. ***La commission encourage les États Membres à laisser aux travailleuses la possibilité de choisir librement le moment auquel elles entendent prendre la partie non obligatoire de leur congé de maternité, conformément au paragraphe 1 (3) de la recommandation nº 191.***

Allongement du congé de maternité

Accouchement retardé

571. En vertu du paragraphe 5 de l'article 4 de la convention nº 183, la durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date réelle de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire. À cet égard, la commission constate que dans certains pays, la période du congé postnatal est prolongée en cas d'accouchement retardé par rapport à la date prévue[1139]. Dans d'autres pays, même si un accouchement retardé peut réduire la période postnatale, sa durée est toutefois suffisamment longue pour respecter la période de 6 semaines de congé postnatal obligatoire prévue dans la convention[1140]. Néanmoins, dans certains pays, la législation nationale ne prévoit pas la prolongation de la période postnatale du congé de maternité. Par exemple, au *Qatar*, si la période restante du congé de maternité de 50 jours après l'accouchement est inférieure à 30 jours, la travailleuse peut bénéficier d'un congé supplémentaire déduit de ses congés annuels ou d'un congé sans solde[1141]. ***La commission rappelle l'importance de prolonger la période postnatale du congé de maternité en cas d'accouchement retardé pour que les travailleuses soient assurées de disposer au moins de 6 semaines de congé postnatal immédiatement après l'accouchement et, dans la mesure du possible, pour qu'elles bénéficient de la même durée de congé postnatal que les femmes qui ont accouché à la date prévue.***

1134 Par exemple, en *Arménie*, en *Fédération de Russie* et au *Tadjikistan*, le congé de maternité comprend deux périodes de 70 jours chacune, que les femmes sont tenues de prendre avant et après l'accouchement. En *Autriche*, les périodes pré et postnatales de congé de maternité sont de 8 semaines.

1135 Au *Bénin*, en *Guinée*, au *Myanmar* et au *Panama*, sur les 14 semaines de congé prévues, 6 semaines doivent être prises avant et 8 semaines après l'accouchement, tandis qu'au *Chili* le congé de maternité se répartit comme suit: 6 semaines pour la période prénatale et 12 semaines pour la période postnatale.

1136 *Géorgie* (art. 37(1) et (2) du Code du travail).

1137 *Malte* (art. 6(2)(c) du règlement de 2004 sur la protection de la maternité (emploi)).

1138 *Suriname* (art. 3(1)(2) et (3) de la loi de 2019 sur la protection de l'emploi familial (loi sur la protection de la maternité)).

1139 Par exemple, *Belgique*, *Burundi*, *Chypre*, *Panama*, *Pérou* et *Togo*.

1140 CEACR, convention nº 183: *Équateur*, demande directe, 2008.

1141 *Qatar* (art 96 de la loi sur le travail).

Maladie, complications ou risque de complications

572. L'article 5 de la convention n° 183 établit le droit à un congé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La protection est ici fortement renforcée par rapport à la convention n° 103 dont les dispositions ne prévoient que les maladies découlant d'une grossesse ou d'un accouchement, et laisse à la recommandation qui l'accompagne le soin d'évoquer l'éventualité de complications et de risque de complications. La convention n° 183 n'établit pas d'obligation quant à la longueur d'une prolongation du congé de maternité en cas de maladie, complications ou risque de complications. Elle laisse également à la discrétion des États Membres le soin de prévoir la façon dont ce type de congé est accordé. Dans ces cas, la période du congé de maternité peut être prolongée ou le congé peut être prévu dans le cadre de dispositions relatives au congé de maladie ou à d'autres types de congé octroyés dans le contexte de la maternité[1142].

573. La commission observe que dans bien des pays, la législation nationale prévoit la prolongation du congé de maternité en cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La durée de tout allongement va en général de quelques semaines[1143] à plusieurs mois[1144]. Dans d'autres pays, il est aussi possible de prendre un congé sans solde supplémentaire[1145]. Dans certains pays, les travailleuses peuvent bénéficier d'un congé de maladie classique en cas de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement[1146].

574. ***Rappelant les conséquences graves que des maladies, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement peuvent avoir sur la santé des femmes et de leur enfant, la commission insiste pour que les femmes enceintes ou allaitantes disposent d'une période suffisante pour se reposer et se rétablir en prévoyant l'allongement du congé de maternité ou l'octroi d'un congé en plus du congé de maternité.***

Naissances multiples

575. Le paragraphe 1 (2) de la recommandation n° 191 invite à prolonger le congé de maternité en cas de naissances multiples. Il est ressorti de l'examen de cette disposition de la recommandation que dans de telles situations, davantage de temps peut être nécessaire pour que la mère et les enfants se rétablissent, et les soins aux enfants peuvent nécessiter des efforts supplémentaires[1147]. ***À cet égard, la commission se félicite qu'un nombre important de pays aient prolongé le congé de maternité en cas de naissances multiples***[1148]**.**

1142 OIT, *Compte rendu des travaux*, 1999, *Compte rendu provisoire*, n° 20, paragr. 148.

1143 En cas de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement, le congé de maternité est prolongé jusqu'à 6 semaines en *Eswatini* et en *Lituanie*; 4 semaines en *Namibie*; 3 semaines au *Burkina Faso*, en *Côte d Ivoire*, en *Mauritanie*, au *Sénégal* et au *Togo*; et 2 semaines en *Arménie* (15 jours), en *Azerbaïdjan* (16 jours), au *Botswana*, en *Fédération de Russie*, au *Ghana*, en *Lettonie* (16 jours) et au *Turkménistan* (16 jours).

1144 Par exemple, un congé de 2 mois est prévu en *Islande*, 3 mois en *Jamaïque* (14 semaines), à *Saint-Kitts-et-Nevis* et de 90 jours au *Zimbabwe*, et de 9 mois en *Iraq*. En *Italie*, un congé est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 7 mois.

1145 En *Équateur*, en cas d'incapacité résultant d'une grossesse ou d'un accouchement, les femmes ont droit à un congé rémunéré de 12 semaines et peuvent, à l'issue de cette période, bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale d'un an. À *Bahreïn*, une femme a droit à un congé de maladie, y compris 15 jours rémunérés à plein salaire, 20 jours à demi-salaire et 20 jours sans solde pendant toute la période de grossesse.

1146 *Australie*, *Belgique*, *Cambodge*, *Chine*, *Chypre*, *Croatie*, *El Salvador*, *Finlande*, *Grenade*, *Indonésie*, *Qatar*, *République dominicaine*, *Seychelles* et *Suède*.

1147 Rapport V(2) sur la convention n° 183, 140.

1148 Par exemple, *Albanie*, *Allemagne*, *Azerbaïdjan*, *Chine*, *Costa Rica*, *Cuba*, *Équateur*, *Estonie*, *Fédération de Russie*, *Géorgie*, *Ghana*, *Grèce*, *Iraq*, *Kazakhstan*, *Lettonie*, *Lituanie*, *Myanmar*, *Nicaragua*, *Pérou*, *Portugal*, *République de Corée*, *République démocratique populaire lao*, *Serbie*, *Slovaquie*, *Suriname*, *Tadjikistan*, *Tchéquie*, *Togo*, *Türkiye*, *Turkménistan*, *Uruguay* et *Viet Nam*.

En outre, dans quelques pays, le congé de maternité est étendu en fonction du nombre d'enfants nés au cours d'un même accouchement. Par exemple, en *Pologne*, le congé de maternité est prolongé de 11 semaines en cas de naissance de deux enfants et de 2 semaines additionnelles pour chaque enfant supplémentaire[1149].

Congé en cas de fausse couche ou de mortinaissance

576. La commission se félicite également que la législation de nombreux pays prévoie un congé spécial en cas de fausse couche ou de naissance d'un enfant mort-né. Par exemple, en *Chine*, un congé de 15 jours est accordé aux travailleuses en cas de fausse couche au cours des quatre premiers mois de grossesse; il est de 42 jours lorsqu'elle survient après quatre mois de grossesse[1150]. La *Slovénie* et le *Soudan du Sud* prévoient également qu'en cas de naissance d'un enfant mort-né, les mères ont droit à un congé de maternité de 42 jours[1151]. Au *Viet Nam*, en cas de fausse couche ou de mortinaissance, les travailleuses ont droit à 10 jours de congé de maternité en cas de grossesses de moins de 5 semaines et à 50 jours de congé pour les grossesses de 25 semaines ou plus[1152]. En *Italie*, un congé de 30 jours est prévu en cas de fausse couche survenant après le troisième mois de grossesse; quant aux fausses couches qui se produisent après six mois de grossesse (180 jours), elles sont considérées comme des accouchements et donnent droit à un congé de maternité classique[1153]. Dans certains pays comme le *Danemark*, la *Nouvelle-Zélande* et le *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, un congé est également accordé au partenaire, masculin ou féminin, des femmes ayant accouché d'un enfant mort-né.

577. Précédemment, la commission a souligné l'importance de prévoir une période de congé postnatal obligatoire de 6 semaines pour les femmes ayant donné naissance à un enfant mortné[1154]. Elle observe également que lors des travaux préparatoires de la convention n° 183, il a été noté qu'en cas de mortinaissance, la femme est couverte par la convention, en application de son article 4 ou 5 prévoyant un congé de maternité ou un congé en cas de complications liées à la grossesse[1155]. ***La commission souligne l'importance d'accorder aux femmes suffisamment de temps pour se remettre d'une fausse couche ou d'une mortinaissance, et encourage les États Membres à prévoir un congé de 6 semaines au moins en cas de naissance d'un enfant mort-né, correspondant à la période de congé postnatal obligatoire prévue au paragraphe 4 de l'article 4 de la convention.***

Transmission du congé de maternité au père

578. La recommandation n° 191 prévoit la possibilité de céder dans certains cas une partie du congé de maternité postnatal au père de l'enfant, et en particulier en cas de décès de la mère, de maladie ou d'hospitalisation de cette dernière l'empêchant de s'occuper de l'enfant[1156]. Au cours de la discussion de cette disposition de la recommandation, l'importance de la transmission du congé a été reconnue pour assurer des soins à l'enfant et veiller à son

1149 *Pologne* (art. 180(1)(2) et (3) du Code du travail).

1150 *Chine* (art. 7 des règles spéciales sur la protection des travailleuses de 2012).

1151 *Slovénie* (art. 18 de la loi de 2001 sur la prise en charge parentale et les prestations familiales); et *Soudan du Sud* (art. 64(5) de la loi sur le travail de 2017).

1152 *Viet Nam* (art. 33 de la loi de 2014 sur l'assurance sociale).

1153 *Italie* (art. 12.2 de la circulaire n° 71/1988).

1154 CEACR, convention n° 183, *République de Moldova*, demande direct, 2009; CEACR, convention n° 003, *Lettonie*, demande direct, 2008.

1155 OIT, *Compte rendu des travaux*, 2000, *Compte rendu provisoire*, n° 20, paragr. 204.

1156 Recommandation n° 191, paragr. 10(1) et (2).

bien-être[1157]. Dans le même temps, il a été souligné que dans la mesure où l'objectif premier du congé de maternité est de permettre aux femmes de se remettre de l'accouchement, la transmission du congé au père ne serait acceptable que si la femme qui a accouché a accès à des prestations de maladie et si sa sécurité du revenu est assurée[1158].

579. La commission constate que dans certains pays, en cas de décès ou de maladie de la mère, le temps restant à courir jusqu'à l'expiration du congé de maternité peut être cédé au père de l'enfant[1159]. Dans d'autres, la période non utilisée du congé de maternité peut être transmise au membre de la famille qui s'occupe de l'enfant dans de telles circonstances[1160]. Aux *Pays-Bas* et en *Suède*, la législation nationale autorise également la transmission du congé de maternité à une partenaire féminine.

580. Dans certains pays, le congé de maternité peut être partiellement cédé au père de l'enfant, même sans motifs particuliers[1161]. Par exemple, en *Bulgarie*, le congé de maternité de 410 jours peut être utilisé par le père une fois que l'enfant a atteint l'âge de 6 mois[1162]. En *Croatie*, le père peut reprendre le congé de maternité à condition que la mère ait achevé la période obligatoire de son congé de maternité et qu'elle y consente[1163]. Aux *Philippines*, la mère peut céder d'1 à 7 jours de congé de maternité rémunéré au père de l'enfant ou à une autre personne qui s'en occupe[1164].

581. ***Tout en accueillant favorablement les dispositions qui prévoient la transmission d'une partie du congé de maternité postnatal au père de l'enfant ou à une autre personne qui s'en occupe, la commission insiste pour que, dans les cas où ces transmissions ne sont pas liées au décès ou à l'hospitalisation de la mère, comme le prévoit le paragraphe 10 (1) et (2) de la recommandation n° 191, les travailleuses aient droit à une période de congé obligatoire de 6 semaines après l'accouchement, comme l'exige le paragraphe 4 de l'article 4 de la convention n° 183.***

2.2. Prestations de maternité

Convention n° 183, articles 6 et 7
Recommandation n° 191, paragraphes 2, 3 et 4

582. Les prestations de maternité en espèces et en nature peuvent jouer un rôle essentiel en assurant la sécurité du revenu et la protection de la santé des travailleuses pendant la période périnatale. S'inspirant de l'approche suivie par les précédentes normes relatives à la protection de la maternité et à la sécurité sociale, la convention n° 183, complétée par la recommandation n° 191, fixe les conditions minimums du droit aux prestations de maternité et de leur fourniture, notamment la durée et le niveau des prestations de maternité en espèces, les types de soins médicaux à fournir aux femmes enceintes ou allaitantes, et les conditions de financement des prestations de maternité.

1157 Rapport V(2) sur la C.183, 243.

1158 OIT, *La protection de la maternité au travail, Révision de la convention (n° 103) (révisée) et de la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952*, rapport IV(2A), Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000 (ci-après «Rapport IV(2A) sur la C.183»), 160.

1159 Par exemple, *Belgique*, *Brésil*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Cuba*, *Danemark*, *Équateur*, *Finlande*, *Irlande*, *Népal*, *Pays-Bas*, *Pérou*, *Pologne*, *Portugal*, *Slovaquie*, *Suède*, *Suriname*, *Türkiye* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

1160 *Bosnie-Herzégovine* (Republika Srpska), *Cuba*, *Lettonie*, *Pologne*, *Slovénie*, *Suède* et *Suriname*.

1161 *Bulgarie*, *Chili*, *Croatie*, *Israël*, *Pologne* et *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*.

1162 *Bulgarie* (art. 163(10) du Code du travail).

1163 *Croatie* (art. 12(5) de la loi de 2008 sur les prestations de maternité et les prestations parentales).

1164 *Philippines* (art. 6 de la loi sur l'extension du congé de maternité à 105 jours (loi n° 11210 de 2019)).

Prestations de maternité en espèces

Adéquation des prestations de maternité en espèces

583. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 établissent des critères de référence en termes de durée et de niveau des prestations de maternité en espèces, des critères importants pour déterminer leur adéquation[1165]. En particulier, conformément au paragraphe 3 de l'article 6 de la convention n° 183, le montant des prestations de maternité versées en espèces et déterminées sur la base du gain antérieur ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme pour un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins. La recommandation n° 191 va plus loin en demandant que le niveau des prestations de maternité soit d'un montant égal à la totalité du gain antérieur chaque fois que cela est réalisable et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et invite à l'allongement de la période du congé de maternité à 18 semaines.

584. Selon des estimations de l'OIT, la législation de 66 pays sur 174 prévoit que les femmes ont droit à un congé de maternité accompagné de prestations en espèces représentant au moins les deux tiers de leur gain antérieur pendant une période minimum de 14 semaines[1166]. Dans 23 pays, le congé de maternité est accompagné de prestations d'un montant égal à la totalité du gain antérieur de la femme pendant une durée de 18 semaines au moins, comme le prévoit la recommandation n° 191[1167]. Néanmoins, dans plusieurs pays, la durée ou le niveau des prestations, ou les deux ne satisfont pas aux critères établis dans la convention n° 183 et 72 millions de mères potentielles n'ont ainsi pas accès à des prestations en cas de maternité équivalant à au moins deux tiers de leur gain antérieur[1168].

585. En ce qui concerne l'adéquation des prestations de maternité, il existe des différences entre les régions. Par exemple, dans les États arabes, même si dans presque tous les pays, les femmes ont droit à un congé de maternité accompagné de prestations à un taux de 100 pour cent de leur gain antérieur, la durée des prestations est souvent inférieure à 14 semaines. L'*Iraq* fait figure d'exception en prévoyant que les mères bénéficient de prestations d'un montant égal à la totalité de leur gain antérieur pendant 14 semaines[1169]. Dans la plupart des pays d'Europe et d'Asie centrale, les prestations en espèces sont supérieures au seuil des deux tiers[1170] et nombre de pays de la région prévoient des prestations en espèces équivalant à la totalité du gain antérieur[1171]. Dans certains pays, le niveau des prestations en espèces peut varier en fonction de la durée du congé. Par exemple, en *Belgique*, les prestations en espèces sont fixées à 82 pour cent du gain antérieur pour les 30 premiers jours du congé de maternité et à 75 pour cent à partir du 31e jour[1172], alors qu'au *Portugal* la personne assurée peut choisir de recevoir l'intégralité de son gain antérieur pendant 120 jours ou 80 pour cent de celui-ci pendant 150 jours[1173].

1165 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2021, 127.

1166 Les données portent notamment sur les pays dans lesquels un congé de maternité rémunéré est assuré par les systèmes de sécurité sociale et/ou les employeurs, ou les deux.

1167 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 127.

1168 OIT, *Soin à autrui au travail*, 77.

1169 *Iraq* (art. 87 de la loi sur le travail de 2015).

1170 OIT, *Soin à autrui au travail*, 71.

1171 Par exemple, en *Allemagne*, *Azerbaïdjan*, *Croatie*, *Estonie*, *Saint-Marin*, *Serbie* et *Slovénie*.

1172 *Belgique* (art. 128 de la loi de 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et art. 114, 115 et 216 à 219 de l'arrêté royal portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités).

1173 *Portugal* (art. 39-43 du Code du travail).

586. En Afrique, dans 46 pays sur 54, les prestations de maternité en espèces sont conformes au principe des deux tiers du gain antérieur de la femme[1174], mais certains pays ne respectent pas la durée minimum de 14 semaines prévue dans la convention n° 183[1175]. En revanche, dans des pays comme au *Congo*, en *Éthiopie* et aux *Seychelles*, un congé de maternité rémunéré est prévu pour une durée supérieure à 14 semaines[1176]. Sur le continent américain, les prestations de maternité en espèces prévues dans 15 pays sur 33 sont conformes aux prescriptions de la convention n° 183[1177]. Par exemple, au *Brésil*, des prestations de maternité en espèces d'un montant égal à la totalité du gain antérieur sont versées pendant 17 semaines (120 jours)[1178]. Au *Suriname*, les travailleuses ont droit à des prestations de maternité en espèces au taux de 100 pour cent de leur gain antérieur pendant 16 semaines[1179]. En Asie et au Pacifique, le seuil des deux tiers pendant 14 semaines au moins est respecté dans 13 pays sur 32[1180]. Par exemple, en *République démocratique populaire lao*, des prestations en espèces sont versées pendant 15 semaines (105 jours) au taux de 80 pour cent du gain antérieur[1181].

587. La commission se félicite de l'évolution positive de la situation dans certains pays où le niveau des prestations de maternité en espèces a augmenté et correspond désormais aux références établies dans la convention n° 183 ou la recommandation n° 191. Par exemple, en *El Salvador*, le montant des prestations de maternité en espèces a augmenté de 75 à 100 pour cent du gain antérieur, tandis qu'au *Cambodge*, les prestations en espèces sont aujourd'hui d'un montant égal à 70 pour cent du gain antérieur alors que le taux précédent était de 50 pour cent[1182]. Même si de nombreux pays sont encore loin d'atteindre les objectifs de référence de la convention n° 183, la commission se félicite qu'en 2021 dans les pays étudiés, la durée moyenne du congé de maternité accompagné de prestations en espèces d'un montant égal à au moins deux tiers du gain antérieur de la femme était de 18 semaines, soit une augmentation de 3,5 semaines depuis 2011 et une progression incontestable vers le respect des normes de l'OIT relatives à la maternité[1183].

588. En ce qui concerne l'établissement du niveau des prestations, plusieurs pays plafonnent les prestations en espèces à un seuil de rémunération, signifiant que le montant des prestations peut être inférieur aux deux tiers du gain antérieur pour certaines personnes, généralement celles qui ont des salaires élevés[1184]. Dans le monde, dans environ 20 pour cent des pays prévoyant un congé de maternité rémunéré à un taux de deux tiers du gain antérieur, les prestations en espèces ont été plafonnées pour garantir la pérennité du financement[1185]. À cet égard, la commission rappelle que les conventions de l'OIT concernant la protection de la maternité et la sécurité sociale n'interdisent pas de plafonner les prestations ou les revenus assurables. La possibilité d'établir une limite supérieure pour les prestations ou les revenus est implicite dans la seconde partie du paragraphe 3 de l'article 6 de la convention qui dispose que le montant des prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur «ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations». Le taux de remplacement de

1174 OIT, *Soin à autrui au travail*, 330-332, tableau A.1.

1175 Par exemple, *Lesotho*, *Malawi* et *Rwanda*.

1176 OIT, *Soin à autrui au travail*, 330-332, tableau A.1.

1177 Par exemple, *Chili*, *Colombie*, *Costa Rica*, *Cuba*, *El Salvador* et *Uruguay*.

1178 *Brésil* (art. 7(XVIII) de la Constitution fédérale, art. 392 du Code du travail *Consolidação das Leis do Trabalho* et art. 343 de l'instruction normative INSS n° 77/2015).

1179 *Suriname* (art. 9, 10 et14(2), de la loi de 2019 sur la protection de la maternité).

1180 OIT, *Soin à autrui au travail*, 330-332, tableau A.1. Par exemple, *Chine*, *Inde* et *Mongolie*.

1181 *République démocratique populaire lao* (art. 98 de la loi sur le travail de 2013).

1182 OIT, *Soin à autrui au travail*, 73 et tableau 2.4.

1183 OIT, *Soin à autrui au travail*, 73.

1184 Par exemple, *Belgique*, *Bélize*, *Fédération de Russie*, *France*, *Israël*, *Maroc* et *Suisse*.

1185 OIT, *Soin à autrui au travail*, 71.

deux tiers ne s'applique ainsi qu'à la partie des gains prise en considération[1186]. ***À cet égard, la commission rappelle que le paragraphe 5 de l'article 6 de la convention exige que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la convention s'applique. Elle observe donc que le plafond des prestations en espèces doit être fixé à un niveau suffisamment élevé pour s'assurer qu'un grand nombre de travailleuses bénéficient des prestations sans aucune réduction***[1187]***.***

589. Dans certains pays, le niveau des prestations en espèces n'est pas strictement lié au gain antérieur. Dans ces cas, les prestations sont versées à un taux fixe[1188], ou à des taux différents au cours du congé de maternité. Par exemple, en *Irlande*, des prestations de maternité en espèces sont payées au taux forfaitaire de 250 euros par semaine pendant 26 semaines[1189]. En *Thaïlande*, les prestations en espèces sont fixées à 100 pour cent du gain antérieur pour les 45 premiers jours du congé de maternité et à 50 pour cent pour les 45 derniers jours[1190]. Il convient de noter que le paragraphe 4 de l'article 6 de la convention prévoit ce type d'options pour fixer les niveaux des prestations pour autant que le montant des prestations en espèces soit comparable *en moyenne* aux deux tiers du gain antérieur. Le but est que la protection soit équivalente du point de vue de la sécurité du revenu, quel que soit le système[1191].

590. Toutefois, la commission observe que même dans les pays où les prestations de maternité en espèces sont établies aux deux tiers du gain antérieur, le montant final des prestations peut ne pas suffire pour garantir une sécurité du revenu à la travailleuse et à son enfant. Cela est particulièrement vrai pour les travailleuses faiblement rémunérées où les deux tiers de leur gain peuvent être inférieurs au seuil de pauvreté national. Par exemple, en *République de Moldova*, la commission a indiqué que, même si les prestations de maternité en espèces équivalent à la totalité du gain antérieur, le salaire minimum dans le secteur public est inférieur au minimum vital. Par conséquent, le montant final des prestations en espèces pourrait ne pas suffire pour satisfaire les besoins fondamentaux des femmes et de leur enfant[1192]. ***La commission souligne donc qu'indépendamment de la méthode de calcul employée pour fixer les prestations en espèces au niveau national, le paragraphe 2 de l'article 6 de la convention n° 183 définit le principe général selon lequel ces prestations 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».*** Ce principe concerne également «tous les systèmes de paiement et modes de calcul»[1193], dont ceux suivant les règles énoncées aux paragraphes 3 et 4 de l'article 6. Il est ressorti de la discussion sur l'expression «niveau de vie convenable» qu'il était évident qu'une telle norme variait d'un pays à l'autre en fonction des conditions sociales et économiques, et que le salaire minimum pourrait servir de point de référence pour cette norme[1194]. À ce propos, la commission accueille favorablement que dans certains pays, la législation nationale établit un montant minimum pour les prestations de maternité en espèces qui est habituellement fixé au niveau du salaire minimum ou sur la base d'autres critères de référence établis au niveau national[1195]. ***La commission encourage***

1186 Rapport IV(2A) sur la C.183, 79.

1187 Par exemple, conformément à l'article 65(3) de la convention n° 102, un maximum pourra être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul de la prestation, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que le bénéficiaire-type puisse bénéficier d'une prestation sans aucune réduction.

1188 Par exemple, en *Australie*, *Irlande*, *République-Unie de Tanzanie* et *Seychelles*.

1189 *Irlande* (art. 13 de la loi de 1994 sur la protection de la maternité).

1190 OIT, *Soin à autrui au travail*, 341 et tableau A.1.

1191 Rapport IV(2A) sur la C.183, 81.

1192 CEACR, convention n° 183, *République de Moldova*, demande directe, 2021.

1193 OIT, *Rapport de la Commission de la protection de la maternité: seconde discussion en plénière*, Conférence internationale du Travail, 88e session, 2000, 4-5.

1194 Rapport V(2) sur la C.183, 93.

1195 Par exemple, *Bulgarie*, *Cuba*, *Lituanie*, *Monténégro* et *Serbie*.

vivement les États Membres à prendre des mesures pour veiller à ce que le taux des prestations de maternité en espèces ne soit pas inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou d'un équivalent comparable et, dans tous les cas, lui permette de subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 6 de la convention nº 183.

591. Contrairement aux précédentes conventions sur la protection de la maternité, la convention nº 183 offre une certaine souplesse en ce qui concerne le niveau des prestations de maternité en espèces[1196]. En application de l'article 7 de la convention, à titre d'exception, les pays dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés peuvent verser des prestations de maternité à un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévues par la législation nationale[1197]. Néanmoins, il convient de rappeler que cette disposition ne peut être appliquée qu'aux pays dont non seulement l'économie mais également les systèmes de sécurité sociale sont insuffisamment développés pour satisfaire aux exigences de la convention en ce qui concerne les niveaux des prestations. La convention prévoit l'obligation pour les États Membres qui se prévalent de cette possibilité d'en expliquer les raisons et de décrire, dans leurs rapports ultérieurs, les mesures prises en vue de relever progressivement le taux des prestations[1198]. Il est important de rappeler que l'article 7 de la convention ne prévoit cette souplesse que pour les modes de calcul visés aux paragraphes 3 et 4 de l'article 6, et qu'elle ne concerne donc pas le principe fondamental établi au paragraphe 2 de l'article 6 en vertu duquel «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»[1199].

Conditions d'ouverture du droit

592. La convention nº 183 permet d'établir un stage, consistant en une période d'emploi ou de cotisation, ouvrant droit aux prestations de maternité en espèces. Cependant, le paragraphe 5 de l'article 6 de la convention limite la durée d'un tel stage en exigeant des Membres qu'ils garantissent «que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique». Les discussions qui ont porté sur cette disposition ont mis en évidence que son objectif est de garantir que «les critères d'attribution des prestations en espèces ne soient pas à ce point rigoureux qu'un nombre important de femmes ne seraient pas en mesure d'y satisfaire»[1200] et que le terme «grande majorité» doit être interprété à la lumière de l'objectif de l'instrument, qui est que celui-ci s'applique à toutes les femmes employées[1201].

593. Il convient de noter que la convention nº 102, en prévoyant la durée du stage ouvrant droit aux prestations à court terme, dont les prestations de maternité, précise que sa durée doit être considérée «comme nécessaire pour éviter les abus». La commission a déjà fait remarquer à ce propos que la protection offerte par des prestations à court terme, dont les prestations de maternité, se fonde sur le principe de l'accès sans restriction aux prestations minimums garanties à toutes les personnes protégées pour une durée minimum[1202] et a

1196 Bien que la convention nº 3 n'offre pas cette souplesse, de nombreuses conventions de l'OIT relatives à la sécurité sociale contiennent des dispositions similaires qui tiennent compte de la situation des pays en développement n'étant pas en mesure de satisfaire immédiatement à toutes les exigences des conventions.

1197 OIT, *Rapport de la Commission de la protection de la maternité: seconde discussion en plénière*, 2000, 4-5. Il convient de noter qu'aucun État Membre ayant ratifié la convention nº 183 ne s'est prévalu de la possibilité prévue à l'article 7.

1198 Rapport V(2) sur la convention nº 183, 95.

1199 Rapport IV(2A) sur la convention nº 183, 88.

1200 Rapport IV(1) sur la convention nº 183, 6.

1201 Rapport IV(2A) sur la convention nº 183, 82.

1202 CEACR, convention nº 102: *Irlande*, demande directe, 2011.

également noté qu'un stage ouvrant droit à des prestations à court terme qui ne dépasse pas une année suffit en général pour éviter les abus[1203].

594. La commission observe que même si la durée du stage ouvrant droit à des prestations de maternité en espèces fluctue d'un pays à l'autre, elle est souvent fixée à une année de cotisation ou d'emploi[1204]. Par exemple, en *Azerbaïdjan*, au *Bénin*, au *Mexique* et au *Portugal*, les femmes doivent s'être acquittées de six mois de cotisations sociales pour pouvoir prétendre à des prestations de maternité en espèces[1205]. En *République dominicaine*, les travailleuses doivent avoir cotisé pendant au moins huit mois au cours des douze mois qui précèdent l'accouchement[1206]. En *Suisse*, outre l'obligation d'avoir versé des cotisations pendant neuf mois avant l'accouchement, les travailleuses doivent avoir été préalablement employées pendant au moins cinq mois sur neuf[1207]. Au *Maroc*, une travailleuse doit compter au moins 54 jours de cotisation au cours des dix mois civils précédant son arrêt de travail[1208]. En *Italie*, à *Saint-Marin* et en *Slovénie*, il n'existe aucun stage ouvrant droit aux prestations de maternité en espèces.

595. La commission se félicite que dans certains pays, les conditions d'ouverture du droit sont ajustées pour certaines catégories de travailleurs pour leur faciliter l'accès à des prestations de maternité en espèces. Par exemple, au *Pérou*, les dockers et les travailleurs agricoles doivent s'être acquittés de cotisations pendant au moins trois mois consécutifs ou quatre mois non consécutifs au cours des douze mois précédant l'éventualité, tandis que le stage ouvrant droit pour les autres travailleuses est de trois mois consécutifs ou quatre mois non consécutifs au cours des six mois précédant l'éventualité[1209]. ***La commission souligne que la durée et les modes de détermination du stage ouvrant droit aux prestations de maternité en espèces doivent être adaptés à la situation spécifique de certaines catégories de travailleuses, comme les travailleuses saisonnières, à temps partiel ou temporaires, pour garantir qu'elles ont effectivement accès à des prestations en espèces.***

596. Par ailleurs, la commission note que, dans certains pays, le droit à l'indemnité ou aux prestations de maternité est limité à un certain nombre de grossesses ou restreint par rapport avec la fréquence des demandes de prestations. Par exemple, à *Trinité-et-Tobago*, le droit d'une travailleuse au paiement pour un congé de maternité est limité à un seul paiement par période de 24 mois[1210]. En *Malaisie*, une travailleuse n'a pas droit à une allocation de maternité si, au moment de son accouchement, elle avait déjà cinq enfants survivants ou plus[1211]. Ceci étant, la commission se félicite du fait que la loi de la République n° 11210 des *Philippines* («loi sur le congé de maternité étendu à 105 jours») de 2019 ait supprimé la limite de quatre grossesses pour avoir accès aux prestations de maternité en espèces. ***La commission souligne que le droit aux prestations de maternité en espèces ne doit pas être limité par le nombre d'enfants ou la fréquence des demandes de prestations. Elle insiste en outre sur l'importance de veiller à ce qu'une grande majorité de travailleuses parviennent à satisfaire aux conditions d'ouverture du droit aux prestations de maternité en espèces du niveau et de la durée minimum établis aux articles 4 et 6 de la convention n° 183.***

1203 CEACR, convention n° 102: *Bosnie-Herzégovine*, demande directe, 2019.

1204 Par exemple, en *Albanie* et *Bulgarie*.

1205 *Azerbaïdjan* (art. 6 de la loi de 1997 sur l'assurance sociale); *Bénin* (art. 6 du Code de la sécurité sociale)*; Mexique* (art. 102 de la loi de sécurité sociale); *Portugal* (art. 25(3) du décret législatif de 2009).

1206 *République dominicaine* (art. 132 de la loi sur la sécurité sociale de 2001, et art. 3 du règlement de 2008 sur les allocations de maternité et d'allaitement).

1207 *Suisse* (art. 16(b) de la loi fédérale de 1952 sur les allocations pour perte de gain).

1208 *Maroc* (art. 37 du dahir portant loi de 1972 relatif au régime de sécurité sociale).

1209 *Pérou* (chapitres I et II de la loi de 1997 sur la modernisation de la sécurité sociale en matière de santé et décret suprême n° 013-2019-PCM).

1210 *Trinité-et-Tobago* (art. 18(2) de la loi de 1998 sur la protection de la maternité).

1211 *Malaisie* (art. 37(1)(c) de la loi de 1955 sur l'emploi).

Prestations de l'assistance sociale

597. En application du paragraphe 6 de l'article 6 de la convention n° 183, les femmes occupant un emploi dépendant qui ne remplissent pas les conditions prévues pour bénéficier des prestations en espèces ont droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations. La commission rappelle à cet égard que le montant des prestations de l'assistance sociale doit être établi à un niveau permettant aux femmes de subvenir à leur entretien et à celui de leur enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable, comme le prévoit le paragraphe 2 de l'article 6 de la convention n° 183. La commission rappelle aussi que plusieurs points de référence définis à l'échelle nationale, comme le seuil de pauvreté ou le revenu de subsistance minimum, peuvent servir à juger de la suffisance des prestations de l'assistance sociale, comme l'indique le paragraphe 8 *b)* de la recommandation n° 202.

598. La commission observe que dans certains États Membres, des prestations de l'assistance sociale sont versées aux travailleuses qui ne peuvent prétendre aux prestations de maternité de l'assurance sociale[1212]. Au *Portugal*, les femmes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier des prestations de maternité en espèces à cause de leur faible capacité contributive peuvent demander une «prestation parentale sociale» si leur revenu familial est inférieur à 80 pour cent de l'indice de l'Aide sociale. En *Suède*, les parents peuvent recevoir des prestations forfaitaires pendant 480 jours. Au *Burundi*, un régime d'assistance sociale verse des prestations en espèces aux travailleurs indépendants et aux travailleurs de l'économie informelle, ainsi qu'aux apprentis. Dans certains pays[1213], les femmes enceintes et les mères sont couvertes par des programmes de transferts monétaires non contributifs[1214].

599. Toutefois, la commission constate que dans certains pays, le niveau des prestations de maternité versées aux travailleuses qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier des prestations de maternité de l'assurance sociale est parfois inférieur au minimum vital établi à l'échelle nationale[1215]. ***Rappelant l'importance des prestations en espèces versées par l'assistance sociale pour préserver la sécurité du revenu des travailleuses qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier des prestations de l'assurance sociale, celles-ci appartenant souvent aux catégories de travailleurs les plus vulnérables, la commission encourage les États Membres à adopter les mesures nécessaires pour veiller à ce que ces femmes aient effectivement accès aux prestations de l'assistance sociale et que ces dernières soient d'un niveau suffisant pour permettre aux travailleuses de subvenir à leur entretien et à celui de leur enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable, conformément au paragraphe 2 de l'article 6 de la convention n° 183.***

Catégories de travailleurs exclus de la couverture des prestations en espèces

600. En vertu du paragraphe 1 de l'article 2 de la convention n° 183, toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, bénéficient de la protection de la convention. Pourtant, le congé de maternité rémunéré reste inaccessible à bien des catégories de travailleurs, dont les personnes qui travaillent dans l'économie informelle, les travailleurs occasionnels, les travailleurs agricoles et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Ces catégories de travailleurs

1212 Par exemple, *Allemagne*, *Azerbaïdjan*, *Bulgarie*, *Burundi*, *Canada*, *Cuba*, *Espagne*, *Fédération de Russie*, *Finlande*, *Islande*, *Italie*, *Lettonie*, *Luxembourg*, *Maurice*, *Mongolie*, *Monténégro*, *Nouvelle-Zélande*, *Pays-Bas*, *Portugal*, *Serbie*, *Suède* et *Tchéquie*.

1213 Par exemple, *Afrique du Sud*, *Argentine* et *Mongolie*.

1214 Voir aussi le chapitre VII, section 4 de cette Étude d'ensemble: «Autres mesures de sécurité sociale».

1215 CEACR, convention n° 103: *Mongolie*, demande directe, 2021. L'article 4, paragraphe 5, de la convention n° 103 prévoit une obligation similaire de versement de prestations appropriées par prélèvement sur les fonds de l'assistance publique pour les femmes ne pouvant pas prétendre à des prestations de maternité.

ne sont pas couvertes par la législation ou n'ont pas accès à des prestations de maternité dans la pratique, par exemple à cause de leur faible capacité contributive, en raison de leur informalité ou d'un nombre insuffisant d'heures de travail. Au niveau mondial, 60,4 pour cent des travailleurs domestiques, dont la grande majorité est des femmes, ne sont pas légalement couverts par les prestations de maternité en espèces prévues par la législation nationale sur l'assurance sociale[1216]. Dans le secteur agricole, le haut niveau d'informalité, les faibles salaires et l'accès limité à des ressources productives expliquent que les travailleuses de ce secteur n'ont souvent qu'un accès limité aux prestations de sécurité sociale[1217]. Selon une étude récente de l'OIT, dans les pays étudiés, la majorité des personnes interrogées dans les secteurs du transport et de la livraison basés sur des applications n'a pas de couverture sociale ni de prestations de maternité[1218].

601. L'une des raisons de l'exclusion de plusieurs catégories de travailleurs de la couverture de la sécurité sociale, y compris des prestations de maternité, est le manque d'adaptation des régimes de sécurité sociale à la nature de leur emploi[1219]. Plus spécifiquement, les travailleurs qui ne disposent pas d'une «relation de travail conventionnelle» continue et à plein temps peuvent rencontrer des difficultés pour déclarer leurs revenus ou payer leurs cotisations de sécurité sociale, car, souvent, ils ont des revenus faibles et/ou irréguliers. Cela peut être le cas, par exemple, des travailleurs temporaires, dont les travailleurs saisonniers, agricoles ou occasionnels. En outre, les procédures administratives, comme l'inscription ou les demandes de prestations, peuvent être complexes et prendre du temps. Précédemment, la commission a observé que certains pays ont adopté plusieurs mesures pour étendre les régimes d'assurance sociale existants à des personnes qui en sont exclues dans la pratique, notamment par l'assouplissement des conditions d'ouverture du droit (réduction de la durée du stage (période d'emploi ou de cotisation) pour pouvoir prétendre à des prestations ou du montant des contributions à verser au régime); la possibilité de racheter des annuités manquantes; et la «réduction de l'effectif salarié nécessaire pour pouvoir bénéficier du régime de sécurité sociale»[1220].

602. La commission rappelle également qu'il faut assurer l'extension de la couverture des prestations de la sécurité sociale, y compris des prestations de maternité, en mettant en place des mécanismes à la fois contributifs et non contributifs[1221]. En particulier, les mécanismes de l'assurance sociale peuvent grandement aider à étendre la protection de la maternité à des catégories de travailleurs qui ont quelques capacités contributives mais ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit. À cet égard, l'une des plus grandes difficultés est de déterminer des niveaux de contribution pour ces travailleurs qui tiennent compte de leur capacité contributive tout en préservant la pérennité financière des régimes de sécurité sociale[1222]. Pour garantir la couverture, les contributions de ces travailleurs peuvent être entièrement ou partiellement subventionnées[1223]. Par exemple, dans les cas des travailleurs agricoles, entre

1216 OIT, *Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies*, 2022, 23.

1217 OIT, *Rural Women at Work: Bridging the Gaps*, 2018, 1; OIT et Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), *Étendre la protection sociale aux populations rurales: perspectives pour une approche commune entre la FAO et l'OIT*, 2021, 8.

1218 OIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021 (un résumé analytique est disponible en français), 176.

1219 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle: leçons tirées de l'expérience internationale*, 2022, 4.

1220 OIT, *La sécurité sociale et la primauté du droit, Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011, paragr. 310.

1221 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 46.

1222 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 169.

1223 OIT, «Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy», Protection sociale pour tous, Issue Brief, 2016, 5.

30 et 80 pour cent du montant total des prestations de sécurité sociale pourraient être pris en charge par des subventions publiques[1224]. Grâce à des subventions gouvernementales de grande ampleur, la *Colombie*, les *Philippines* et la *Thaïlande* sont parvenues à une couverture quasi universelle des soins de santé[1225]. Des régimes non contributifs peuvent à leur tour compléter les mécanismes de l'assurance sociale pour garantir la sécurité du revenu des personnes qui n'ont pas accès aux prestations de l'assurance sociale.

603. Il est aussi important de noter que dans certains cas, les travailleurs n'ont peut-être pas accès à des prestations de maternité à cause d'une mauvaise classification de leur emploi et en particulier, la relation de travail peut être dissimulée par du travail indépendant pour éviter le paiement de frais de sécurité sociale et de charges[1226]. Il est donc essentiel de prévenir toute classification erronée des emplois pour s'assurer que les risques économiques ne sont pas indûment transférés vers les travailleurs et que ces derniers bénéficient de la protection des travailleurs et de la protection sociale que suppose un emploi formel[1227].

604. La commission rappelle par ailleurs l'importance de disposer de stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale qui prévoient des mesures efficaces de protection pour les travailleurs de l'économie informelle et facilitent leur transition vers l'économie formelle, conformément à la recommandation n° 204[1228]. Il faut pour cela disposer d'un ensemble de mesures adaptées aux circonstances nationales, prévoyant notamment l'identification des déficits de sécurité sociale existants, pour garantir la participation de représentants de l'économie informelle dans la formulation de ces stratégies, sensibiliser à la sécurité sociale et en particulier aux prestations de maternité, et adapter le cadre légal[1229].

605. La Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) signale que, selon des études menées par l'Université nationale de Colombie, de nombreuses femmes entrent sur le marché du travail en disposant d'un emploi moins stable, en effectuant moins d'heures de travail et en gagnant moins qu'un salaire minimum défini, elles y restent moins longtemps et ne bénéficient en général pas de prestations de maternité. À cet égard, le gouvernement de la *Colombie* signale la création d'une table ronde tripartite sur le socle de protection sociale pour traiter des questions relatives à l'accès de ces femmes aux prestations de maternité. En *Pologne*, les partenaires sociaux observent que les femmes qui sont employées dans le cadre de contrats à durée déterminée pour remplacer des travailleurs réguliers ne bénéficient pas de prestations de maternité en espèces ni d'un congé de maternité. En outre, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ajoute que la situation des femmes engagées dans l'économie informelle ou dans des formes atypiques de travail a empiré dans le contexte de la pandémie de COVID19.

606. ***La commission souligne que l'extension des prestations de maternité en espèces à toutes les femmes employées, y compris celles qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, est une condition préalable essentielle à l'égalité des genres et au travail décent pour tous et toutes. Elle encourage fermement les États Membres à prendre des mesures pour veiller à ce que toutes les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité rémunéré, conformément aux exigences de la convention nº 183. Ce faisant, la commission encourage les États Membres à adopter les mesures nécessaires pour garantir***

1224 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 169.

1225 OIT, Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle, 169.

1226 OIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2020 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2020»), paragr. 192.

1227 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 98.

1228 OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable, Étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2019»), paragr. 591.

1229 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle*, 204-205.

que les travailleurs engagés dans des formes atypiques de travail dépendant sont effectivement couverts par des régimes de sécurité sociale en levant les obstacles juridiques, financiers, administratifs et autres qui peuvent les empêcher de satisfaire aux critères d'éligibilité ou aux conditions d'ouverture du droit. À cet égard, elle insiste une fois de plus sur l'importance de combattre les relations de travail déguisées et de faciliter la transition de l'emploi informel à l'emploi formel.

Prestations médicales

607. La fourniture de soins médicaux disponibles, accessibles et acceptables, surtout de soins médicaux de maternité, est essentielle pour la santé et le bien-être des femmes et de leur enfant, et a une incidence directe sur la productivité du travail, et l'égalité des genres. Elle a aussi un impact positif sur la croissance économique[1230]. Le paragraphe 7 de l'article 6 de la convention n° 183 exige que des prestations médicales soient assurées aux femmes en cas de maternité et à leurs enfants, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale; ces prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire. Le paragraphe 3 de la recommandation n° 191 établit une liste des prestations médicales de maternité, à savoir: les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste; les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité; le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins; toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires; et les soins dentaires et chirurgicaux. Il est également important de veiller à ce que toutes les femmes protégées aient accès à des prestations médicales de maternité sans difficulté financière. À cet égard, les normes précédentes de l'OIT concernant la protection de la maternité et la sécurité sociale, et surtout la convention n° 102, exigent la fourniture gratuite de soins médicaux de maternité. Le paragraphe 8 *a)* de la recommandation n° 202 prône la couverture universelle au moins des soins de santé essentiels, dont les soins de maternité, et ajoute que les soins médicaux pré et postnatals devraient être gratuits pour les personnes les plus vulnérables.

608. D'après les informations reçues, la commission constate qu'un nombre important de pays garantissent la fourniture de soins médicaux de maternité comme le prévoit la convention n° 183. Dans de nombreux États Membres, des systèmes de soins de santé universels fournissent des soins médicaux de maternité à tous les citoyens[1231]. Une telle approche est conforme au paragraphe 8 de la recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944, selon lequel «[l]e service de soins médicaux devrait englober tous les membres de la communauté, qu'ils exercent ou non une occupation lucrative». À cet égard, la commission salue l'évolution positive dans des pays comme la *Colombie*[1232], la *Mongolie*[1233], les *Philippines*[1234], la *Thaïlande*[1235] et le *Viet Nam*[1236] où la fourniture de soins médicaux, dont les soins médicaux de maternité, a été étendue à toute la population[1237].

609. Toutefois, la commission observe que la couverture effective des régimes de santé sociale varie considérablement, de près de 97 pour cent de la population dans les pays à revenu élevé à 34,3 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire ou encore à seulement 16,7 pour

1230 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 273.

1231 Par exemple, *Bahreïn*, *Botswana*, *Brésil*, *Cambodge*, *Canada*, *Chypre*, *Danemark*, *Égypte*, *Grèce*, *Guinée*, *Irlande*, *Maurice* et *Népal*.

1232 *Colombie* (art. 2.1.5.1 du décret n° 780/2016).

1233 *Mongolie* (loi sur la santé de 2011).

1234 *Philippines* (art. 39b de la loi de 2013 sur l'assurance maladie nationale).

1235 *Thaïlande* (art. 3 de la loi B.E. 2545 de 2002 sur la sécurité sociale).

1236 *Viet Nam* (décision n° 139 de 2002 du Fonds de soins de santé pour les pauvres).

1237 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 203.

cent dans les pays à faible revenu[1238]. La piètre qualité des soins médicaux de maternité et leur manque d'accès en temps voulu sont à l'origine de taux plus élevés de mortalité et de morbidité liés à la maternité. Selon l'OMS, même si le taux de mortalité lié à la maternité a globalement diminué de 38 pour cent depuis 2000, plus de 800 femmes meurent tous les jours de complications liées à leur grossesse ou accouchement[1239].

610. La commission se félicite de la fourniture gratuite de soins médicaux de maternité dans certains pays[1240]. Par exemple, dans la plupart des pays européens, des soins de santé, dont des soins pré et postnatals, l'accouchement, l'hospitalisation et les traitements, sont assurés gratuitement aux femmes enceintes ou allaitantes[1241]. En *Malaisie*, en République démocratique populaire lao, en *République de Corée* et au *Viet Nam*, aucune participation n'est requise pour la fourniture de soins de santé maternelle et infantile[1242]. En *Chine*, les services publics de santé offrent à toutes les femmes des examens gratuits au cours de la grossesse et après l'accouchement. De plus, les dépenses médicales liées à la maternité, dans les limites prescrites, sont couvertes par la Caisse d'assurance maternité[1243].

611. Cependant, dans certains pays, les patientes doivent payer entièrement ou partiellement les soins pré et postnatals[1244]. En *République dominicaine*, la commission a constaté que les coûts des accouchements par césarienne doivent être partiellement assumés par les femmes, à raison de 15 pour cent, sauf si elles sont pratiquées en urgence[1245]. En *Lettonie*, elle a noté avec satisfaction qu'en vertu de la loi sur le financement des soins de santé de 2017, les femmes qui bénéficient de services de soins de santé liés à la grossesse et à l'observation postnatale sont exemptées de toute participation[1246]. La commission a déjà constaté que des frais liés aux services pré et postnatals sont surtout imposés dans les pays ayant un taux de mortalité maternelle élevé et que ces derniers, même faibles, sont généralement hors de portée des couches les plus pauvres de la population[1247]. La commission note en outre que, selon les indications de la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC) *(Costa Rica)*, certaines femmes enceintes n'ont pas un accès effectif aux soins médicaux de maternité en raison du manque de la couverture d'assurance maladie. Pour résoudre ce problème, la Caisse costaricienne de sécurité sociale (CCSS) a publié une circulaire rappelant que les soins médicaux maternels doivent être garantis à toutes les femmes enceintes, quel que soit leur statut d'assurance.

612. ***La commission rappelle que les frais d'utilisation, tickets modérateurs et autres paiements direct, notamment pour des soins médicaux de maternité, est une cause importante d'appauvrissement dans de nombreux pays et constitue un obstacle omniprésent à l'accès aux soins médicaux, ce qui peut être préjudiciable à la santé des femmes durant la maternité et à celle de leurs enfants[1248]. Elle encourage vivement les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir que des soins médicaux de maternité de qualité, tels qu'énumérés au paragraphe 7 de l'article 6 de la convention, soient fournis et accessibles dans la pratique.***

1238 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 206.

1239 OMS, UNICEF, FNUAP, Banque mondiale et la Division des Nations Unies pour la Population, *Trends in Maternal Mortality: 2000 to 2017*, 2019, 41.

1240 *Bahreïn*, *Botswana*, *Brésil*, *Cambodge*, *Canada*, *Chypre*, *Danemark*, *Guinée* et *Maurice*.

1241 OIT, *International review of financial protection in maternal health care*, Note technique 2, 2020, 1.

1242 OIT, *Extending Social Health Protection: Accelerating Progress towards Universal Health Coverage in Asia and the Pacific, 2021*, 63.

1243 OIT, *International review of financial protection in maternal health care*, 23 et 25.

1244 *États-Unis d'Amérique*, *Guinée*, *Jordanie*, *Pakistan*, *Togo*, *Tunisie* et *Zimbabwe*. Voir Étude d'ensemble de 2019, paragr. 286.

1245 CEACR, convention n° 183: *République dominicaine*, demande directe, 2020.

1246 CEACR, convention n° 183: *Lettonie*, observation, 2021.

1247 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 286.

1248 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 287, 303-308 et 311.

613. La commission insiste également sur le besoin de s'assurer que les femmes enceintes ou allaitantes ont accès dans la pratique à des soins médicaux de qualité et qu'ils leur sont accessibles en temps voulu. Les pénuries de personnels de santé, le sous-financement et une protection financière défaillante peuvent fortement affecter la qualité des soins médicaux de maternité. En outre, on observe des inégalités croissantes entre les régions rurale et urbaine dans la disponibilité et la qualité des soins médicaux de maternité, comme le montrent des données statistiques sur le taux de mortalité maternelle: si le taux mondial de mortalité maternelle est de 11 décès pour 10 000 naissances vivantes en région urbaine, celui-ci passe à 29 décès pour 10 000 naissances vivantes en zone rurale[1249]. D'autres écarts importants apparaissent en ce qui concerne l'accès aux services de santé maternelle et infantile selon les quintiles de richesse. Par exemple, dans de nombreux pays, le nombre de naissances vivantes avec l'aide de personnels de santé qualifiés est considérablement plus faible dans les quintiles les plus pauvres[1250].

614. ***La commission encourage les États Membres à adopter des mesures visant à garantir que toutes les femmes couvertes par la convention, et surtout celles qui vivent en milieu rural, aient un accès égal et effectif à des soins médicaux de maternité de qualité, pour assurer la santé et le bien-être des femmes pendant la maternité, et prévenir des décès et des maladies évitables. À cet égard, la commission attire l'attention des États Membres sur les importantes orientations contenues dans les recommandations de l'OMS concernant les soins maternels prénatals, intra partum et postnatals***[1251]***.***

Financement des prestations de maternité

615. En application du paragraphe 8 de l'article 6 de la convention n° 183, les prestations de maternité doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics; du reste, un employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie. La convention n° 183 limite les mécanismes de responsabilité de l'employeur à deux cas: *a)* lorsque cela a été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'État Membre avant l'adoption de la convention; ou *b)* lorsqu'il en est ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. La souplesse offerte par cette disposition a été prévue dans le but de faciliter la ratification de la convention en tenant compte de la situation dans certains pays, sous réserve de l'accord des employeurs à propos de leur responsabilité directe pour ce qui est des coûts des prestations de maternité en espèces[1252]. Sur les 43 Membres qui ont ratifié la convention n° 183, à *Djibouti* et au *Niger*, les prestations de maternité sont versées à la fois par les employeurs et les régimes d'assurance sociale, tandis qu'à *Maurice*, les prestations de maternité sont versées uniquement par les employeurs. Dans les 40 États Membres restants, les prestations de maternité en espèces sont financées par des mécanismes de sécurité sociale.

616. Conformément au paragraphe 4 de la recommandation n° 191, toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité devrait être payée d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe. L'objectif est ici de veiller à ce qu'autant les hommes que les femmes supportent la charge de la cotisation, que la contribution s'effectue par le biais d'une assurance sociale obligatoire ou des charges sociales,

1249 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 292 et 310.

1250 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 211-212.

1251 Par exemple, la Recommandation de l'OMS de 2022: *WHO Recommendations on Maternal and Newborn Care for a Positive Postnatal Experience*; les *Recommandations de 2018 de l'OMS sur les soins intrapartum pour une expérience positive de l'accouchement*; et les *Recommandations de 2016 de l'OMS concernant les soins prénatals pour que la grossesse soit une expérience positive*.

1252 OIT, *Rapport de la Commission de la protection de la maternité: seconde discussion en plénière,* 2000, 3.

et qu'elle soit payée par l'employeur et le travailleur ou uniquement par l'employeur[1253]. La principale préoccupation soulevée au cours de la discussion de cette disposition portait sur le fait qu'une cotisation ou des charges qui ne seraient payées qu'à l'égard des travailleuses pourraient décourager l'embauche de femmes.

617. La commission observe que la législation nationale relative à la sécurité sociale de 117 pays prévoit que le financement des prestations de maternité en espèces repose essentiellement sur des régimes de protection sociale, couvrant 76,1 pour cent de toutes les mères potentielles dans le monde. Néanmoins, dans 45 pays, les employeurs sont toujours directement responsables du coût direct des prestations de maternité en espèces, alors que dans 20 pays, il est prévu qu'à la fois des systèmes de protection sociale et les employeurs fournissent ce genre de prestations[1254].

618. Il est ressorti de la discussion sur les dispositions de la convention n° 183 relatives au financement que les mécanismes de responsabilité des employeurs pourraient faire peser une charge trop lourde sur ces derniers, notamment pour les petites entreprises[1255], ce qui pourrait être à l'origine de nombreux manquements et rendre les dispositions grandement inefficaces[1256]. De plus, cette situation pourrait conduire à des pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes, les employeurs se montrant réticents à engager, à garder au sein de leur personnel ou à promouvoir des mères potentielles à cause du coût des prestations de maternité en espèces[1257]. En outre, les mécanismes de responsabilité des employeurs n'offrent pas de possibilités de protéger les travailleurs de l'économie informelle ou d'autres catégories de travailleurs vulnérables. À cet égard, la crise du COVID-19 a montré que l'absence de régimes de sécurité sociale financés collectivement expose de nombreux travailleurs à un risque important de pauvreté et de vulnérabilité[1258]. S'appuyer uniquement sur des dispositions relatives à la responsabilité de l'employeur peut donc avoir un effet négatif, non seulement sur la sécurité du revenu des femmes enceintes ou allaitantes, mais aussi sur leur santé et celle de leur enfant.

619. La commission accueille favorablement les changements législatifs survenus dans plusieurs pays, dont *Antigua-et-Barbuda*, les *Bahamas*, l'Égypte, le *Guatemala*, *Haïti*, le *Népal*, le *Pakistan*, la *République de Corée*, la *République démocratique du Congo*, la *République dominicaine*, le *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord* et la *Thaïlande*[1259] visant à transférer la source du financement des prestations de maternité de mécanismes de responsabilité des employeurs vers des régimes d'assurance sociale ou des dispositifs d'assistance sociale.

620. ***Compte tenu du nombre élevé de pays où les employeurs sont directement responsables du coût des prestations de maternité, situation qui peut être à l'origine de traitements discriminatoires fondés sur le genre ou d'un manque de protection effective, la commission estime qu'il est nécessaire d'évoluer progressivement de mécanismes de responsabilité des employeurs vers l'établissement de régimes de sécurité sociale au travers desquels les prestations de maternité sont financées et fournies aux travailleuses. Elle rappelle le rôle important que les systèmes de sécurité sociale basés sur les principes du financement collectif, de la solidarité et du partage des risques jouent dans la garantie d'une meilleure protection des travailleurs et la réalisation de l'égalité de traitement, comme le prévoient spécifiquement les conventions nos 102 et 183, et la recommandation no 191.***

1253 Rapport V(2) sur la C.183, 179-9.

1254 OIT, *Soin à autrui au travail*, 77.

1255 Rapport IV(2A) sur la C.183, 83-4.

1256 OIT, *Maternity and paternity at work*, 115-116.

1257 OIT, *La protection de la maternité au travail*, rapport V(1), 1999, 76. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) observe également que la responsabilité de fournir des prestations de maternité ne devrait pas être transférée des gouvernements aux employeurs, car cela nuirait à la participation des femmes au marché du travail et dissuaderait les employeurs d'embaucher des femmes en âge de procréer.

1258 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*.

1259 OIT, *Soin à autrui au travail*, 81, tableau 2.6.

3. Mesures destinées à faciliter l'allaitement et adaptation de l'organisation du travail

Convention n° 183, article 10
Recommandation no 191, paragraphes 7, 8 et 9

621. Les normes internationales du travail confirment que l'action en faveur de l'allaitement fait partie intégrante des mesures de protection de la maternité et établissent des droits et des recommandations afin que les mères puissent poursuivre l'allaitement à leur retour au travail.

622. L'allaitement maternel est important pour la santé tant de la mère que de l'enfant. Il est d'autant plus important lorsqu'une eau insalubre peut mettre en péril la santé de l'enfant. De plus, l'allaitement maternel est aussi la seule possibilité qu'ont certaines familles pour nourrir leurs enfants en bas âge, compte tenu du coût élevé des substituts au lait maternel. À cela s'ajoute le fait que de nombreuses femmes sont exposées à un risque de pauvreté consécutif à l'accouchement lorsqu'elles perdent leur emploi et donc leurs revenus. Nombre d'entre elles ne peuvent se permettre de s'absenter du travail pour poursuivre l'allaitement et s'occuper de leurs jeunes enfants. Or, sans aide sur le lieu de travail, il peut se révéler impossible de concilier allaitement maternel et travail, non seulement pour des raisons logistiques, mais aussi parce que la lactation va de pair avec la demande. Il s'ensuit que si une femme n'a pas de pause pour allaiter son enfant ou extraire son lait, la lactation diminue et risque de devenir insuffisante pour nourrir l'enfant[1260].

623. C'est pourquoi, les normes de protection de la maternité de l'OIT, notamment la convention n° 183, établissent le droit des mères à des pauses d'allaitement à l'issue de leur congé de maternité, et l'obligation pour les employeurs de mettre à disposition des structures adéquates pour qu'elles puissent allaiter sur place.

3.1. Pauses d'allaitement

624. Depuis l'entrée en vigueur de la première convention sur la protection de la maternité, les pauses d'allaitement pendant le temps de travail sont l'une des normes internationales de protection de la maternité. Toutefois, si la convention n° 3 exigeait qu'une mère qui allaite soit autorisée à faire deux pauses de 30 minutes par jour à cette fin durant son temps de travail, les conventions n^{os} 103 et 183 laissent le soin au législateur et au régulateur national de fixer le nombre et la durée des pauses d'allaitement, pour autant que les mères qui allaitent aient droit à au moins une pause par jour. La convention n° 183 instaure aussi la possibilité de remplacer les pauses quotidiennes par une réduction journalière de la durée du travail.

625. La commission se félicite que des pauses d'allaitement ou une réduction journalière du temps de travail sont prévues dans la plupart des pays. Ce constat est vrai dans toutes les régions, ce qui confirme l'importance accordée à cet aspect de la protection de la maternité[1261].

626. Pourtant, la législation de certains pays ne prévoit toujours pas de pauses d'allaitement. C'est le cas par exemple à la *Grenade*, aux *Seychelles* et au *Suriname*. De même, en *Algérie*, les femmes qui travaillent dans le secteur public ont droit à des pauses d'allaitement pendant un an à compter de leur retour de congé de maternité, mais il n'en va pas de même des employées du secteur privé. À *Oman*, aucune disposition ne prévoit des pauses d'allaitement. Et à la *Trinité-et-Tobago*, la législation nationale de prévoit pas à ce jour de pauses d'allaitement, qui peuvent néanmoins être instituées par les conventions collectives ou par les employeurs eux-mêmes.

1260 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 101-102.

1261 Voir paragr. 639-643 ci-dessous.

627. Dans d'autres pays, la législation ne prévoit pas de pauses d'allaitement en raison de la durée du congé de maternité. En *Finlande*, par exemple, le gouvernement a fait savoir que si la réglementation ne prévoit pas le droit des récentes accouchées à des pauses d'allaitement, la durée et la souplesse du congé parental permettent à celles-ci d'allaiter leur enfant, conformément aux recommandations, et que des réformes récentes doivent permettre aux pères d'assumer une part accrue de responsabilités. Sur ce point, la Fédération des entreprises finlandaises (SY) indique que la durée des absences fait que des changements importants peuvent être intervenus sur le lieu de travail, si bien que le poste occupé par la salariée peut avoir disparu. Dans le cas de la *Serbie*, la commission avait constaté en 2013 que la législation nationale ne prévoyait ni pauses d'allaitement, ni réduction du temps de travail à des fins d'allaitement, dans la mesure où les salariées avaient droit à un congé qui pouvait aller jusqu'à deux ans. Elle avait cependant exprimé le souhait que des modifications soient apportées à la législation de manière que des pauses d'allaitement soient instaurées en pleine application de l'article 10 de la convention n° 183, de sorte que les femmes souhaitant reprendre le travail avant l'échéance du congé de deux ans puissent bénéficier de pauses quotidiennes pour allaiter leur enfant[1262].

628. ***La commission encourage par conséquent tous les pays concernés à prendre les mesures voulues pour faire en sorte que la législation nationale prévoie comme il se doit des pauses d'allaitement ou une réduction journalière du temps de travail, conformément à l'article 10 de la convention n° 183, quelle que soit la durée du congé de maternité autorisé.***

Durée du droit à des pauses d'allaitement

629. L'article 10, paragraphe 2, de la convention n° 183 laisse aux états membres le soin d'apprécier la durée pendant laquelle il convient d'accorder des pauses d'allaitement ou une réduction quotidienne du temps de travail. La législation fixe en effet une durée qui varie selon les pays, laquelle est généralement associée à l'âge de l'enfant.

630. La durée du droit à des pauses d'allaitement est comprise entre six mois et deux ans à compter de la naissance de l'enfant. Ainsi, en *El Salvador*, des pauses d'allaitement sont accordées jusqu'aux 6 mois de l'enfant[1263]. En *Bulgarie*, ces pauses sont autorisées jusqu'aux 8 mois de l'enfant, tandis qu'en *Guinée*, à l'issue du congé de maternité, la mère peut soit prendre un congé non rémunéré de neuf mois, soit reprendre le travail, auquel cas elle a droit à des pauses d'allaitement jusqu'aux 9 mois de l'enfant[1264]. Au *Japon*, la mère peut bénéficier de pauses d'allaitement jusqu'au premier anniversaire de l'enfant[1265]. Au *Togo,* ce droit s'applique jusqu'aux 15 mois de l'enfant[1266]. Au *Kazakhstan*[1267], des pauses d'allaitement sont autorisées jusqu'aux 18 mois de l'enfant, et en Égypte, jusqu'à son deuxième anniversaire[1268].

631. Dans d'autres pays, le droit aux pauses d'allaitement prend effet à l'échéance du congé de maternité, si bien que la durée de ce droit n'est pas directement liée à l'âge de l'enfant. Au *Botswana*, par exemple, la mère a droit à des pauses d'allaitement durant les six mois qui suivent la reprise du travail après l'accouchement[1269]. En *Équateur*, ce droit s'étend généralement sur

1262 CEACR, convention n° 183: *Serbie*, demande directe, 2013.

1263 *El Salvador* (art. 312 du Code du travail). Des mesures similaires existent au *Brésil* et à *Cabo Verde*.

1264 *Bulgarie* (art. 166 du Code du travail); *Guinée* (art. 153.4 du Code du travail). D'autres pays prévoient des pauses d'allaitement jusqu'au neuvième mois de l'enfant, comme *Chypre*, l'*Espagne* et les *Pays-Bas*.

1265 *Japon* (art. 67 (1) de la loi sur les normes du travail). Les pays suivants le permettent également: *Italie*, *Panama*, *Pérou*, *Serbie*, *Tunisie* et *Türkiye*.

1266 *Togo* (art. 191 du Code du travail). Des mesures similaires existent au *Bénin*, au *Cameroun*, au *Mali*, au *Sénégal*.

1267 *Kazakhstan* (art. 82 du Code du travail). Des mesures similaires existent en *Azerbaïdjan*, en *Estonie* et en *Slovénie*.

1268 Égypte (art. 94 de la loi du travail et art. 12 de la loi sur l'enfance). Au *Chili*, des pauses d'allaitement sont également prévues pendant une période de deux ans après l'accouchement.

1269 *Botswana* (art. 123 (1) de la loi sur l'emploi).

une période de douze mois à compter de la fin du congé de maternité[1270]. Enfin, au *Bénin*, les travailleuses ont droit à une réduction du temps de travail pour allaiter leur enfant durant les quinze mois qui suivent la reprise du travail[1271].

Nombre et durée des pauses d'allaitement ou durée de la réduction du temps de travail

632. La convention n° 183 permet aux États membres de décider s'il convient d'accorder aux femmes qui allaitent le droit à des pauses quotidiennes ou à une réduction journalière du temps de travail et dispose que la durée de ces pauses et les modalités de réduction journalière du temps de travail doivent être déterminées par la législation et la pratique nationale.

633. Le nombre et la durée des pauses quotidiennes d'allaitement ou d'extraction du lait maternel sur le lieu de travail varient entre 30 minutes et deux heures, et entre une et deux pauses par jour, voire davantage, selon les pays. La législation nationale fixe le plus souvent la durée des pauses, mais laisse aux intéressées et aux employeurs concernés le choix du moment auquel elles peuvent être prises, bien qu'elle soit parfois plus précise. Voici quelques exemples:

- Une heure de pause par jour (en une seule fois ou en deux pauses de 30 minutes chacune): *Afrique du Sud*, *Bénin*, *Botswana*, *Brésil*, *Burundi*, *Cambodge*, *Cameroun*, *Colombie*, *Côte d'Ivoire*, *Cuba*, *Égypte*, *Espagne*, *Eswatini*, *Honduras*, *Maldives*, *Mali*, *Maroc*, *Mauritanie*, *Mexique*, *Niger*, *Norvège*, Pérou, République *de Corée*, *République dominicaine*, Sénégal, *Slovénie*, *Soudan du Sud*, *Togo* et *Tunisie*. En *République bolivarienne du Venezuela*, la loi prévoit deux pauses de 30 minutes. Cependant, si l'employeur ne met pas à disposition de locaux de formation assortis d'une salle d'allaitement, la durée des pauses est portée à une heure et demie[1272]. En *Lettonie*, la durée minimale des pauses d'allaitement est de 30 minutes; elle est fixée par les employeurs après consultation des représentants du personnel[1273]. Au *Zimbabwe*, la mère peut faire soit deux pauses de 30 minutes chacune, soit une seule pause quotidienne d'une heure[1274].
- Une heure et demie de pause par jour: *Burkina Faso*, *Macédoine du Nord*, *Serbie* et *Suisse*. En *Türkiye*, les travailleuses ont droit à une heure et demie de pause d'allaitement par jour, dont elles choisissent elles-mêmes le nombre et la répartition[1275].
- Deux heures de pause par jour: *Albanie*, *Bulgarie*, *Italie*, *Monténégro*, *Portugal* et *Saint-Marin*. À *Bahreïn*, dans le secteur privé, la mère a droit à deux heures de pause d'allaitement par jour jusqu'aux 6 mois de l'enfant, puis à une heure de pause, sans diminution de rémunération, pour prodiguer des soins à l'enfant jusqu'au premier anniversaire de celuici[1276].
- Des pauses toutes les deux ou trois heures: *Azerbaïdjan*, *Nicaragua* et *Panama*. En *Arménie*, une femme qui allaite a droit, toutes les trois heures, à une pause d'une durée qui ne peut être inférieure à 30 minutes, et ce, jusqu'aux 18 mois de l'enfant[1277]. Au *Costa Rica*, les femmes peuvent, entre autres options, choisir de faire une pause de 15 minutes toutes

1270 Équateur (art. 155 du Code du travail).

1271 *Bénin* (art. 173 du Code du travail). De même, au *Burundi*, les pauses d'allaitement sont accordées pour une durée de six mois après la fin du congé de maternité/retour au travail.

1272 *Venezuela (République bolivarienne du)* (art. 345 de la LOTTT).

1273 *Lettonie* (art. 146 de la loi sur le travail).

1274 *Zimbabwe* (art. 18(8) de la loi sur le travail).

1275 *Türkiye* (art. 74 de la loi sur le travail).

1276 *Bahreïn* (art. 62 de la loi sur le travail).

1277 *Arménie* (art. 258 du Code du travail).

les trois heures[1278]. Il existe des dispositions analogues au *Kazakhstan*, en *Lettonie* et en *Lituanie*, où les femmes salariées ont droit, au minimum toutes les trois heures, à des pauses d'au moins 30 minutes.

- Des pauses d'une durée indéterminée: aux *Pays-Bas*, la législation nationale prévoit que les femmes peuvent s'interrompre dans leur travail pour allaiter leur enfant sans perte de salaire[1279].

634. Dans certains pays, le nombre de pauses d'allaitement varie selon le temps de travail journalier. C'est le cas en *Autriche* où, une salariée qui travaille plus de quatre heures et demie par jour a droit à 45 minutes de temps libre[1280]. Les femmes qui travaillent huit heures et plus ont droit à deux pauses, sur demande, ou à une pause de 90 minutes pour celles qui ne peuvent pas allaiter leur à proximité de leur lieu de travail. En *Pologne*, les salariées qui travaillent moins de quatre heures par jour n'ont pas droit aux pauses d'allaitement, celles qui travaillent entre quatre et six heures ont droit à une pause par jour[1281].

635. Dans d'autres pays, le nombre de pauses et la durée de celles-ci sont fonction de l'âge de l'enfant. Par exemple, en *Hongrie*, les mères qui allaitent leur enfant ont droit à deux heures de pause durant les six mois qui suivent l'accouchement, puis à une heure de pause jusqu'au neuvième mois[1282]. De même, au *Gabon* et en *Mongolie*, les mères qui allaitent ont droit à deux heures de pause durant les six premiers mois (à compter de la reprise du travail dans le cas du *Gabon* et, de la naissance, dans celui de la *Mongolie*), puis à une heure jusqu'au douzième mois[1283]. Enfin, en *Tchéquie*, les salariées qui travaillent à plein temps ont droit à deux pauses d'une demi-heure chacune par enfant jusqu'au premier anniversaire de celui-ci, et à une pause d'une demi-heure par période de travail durant les trois mois suivants[1284].

636. En outre, conformément au paragraphe 7 de la recommandation n° 191, certains pays accordent des pauses plus longues et/ou plus nombreuses aux femmes qui ont des besoins particuliers, par exemple après une grossesse multiple. C'est le cas en *Estonie*, où la pause autorisée pour nourrir deux enfants ou plus a une durée minimale d'une heure jusqu'aux 18 mois des enfants, contre 30 minutes toutes les trois heures habituellement[1285]. Il en va de même en *Fédération de Russie* où la durée des pauses d'allaitement est portée à une heure au minimum en cas de grossesse multiple, contre 30 minutes d'ordinaire[1286]. Enfin, en *Chine*, les employeurs sont tenus de ménager une heure de pause durant le temps de travail aux femmes qui allaitent leur enfant, avec une heure de pause supplémentaire par enfant supplémentaire[1287].

1278 *Costa Rica* (art. 97 du Code du travail). Les autres options sont les suivantes: deux pauses de trente minutes par jour, soit une heure au début de la journée ou une heure à la fin de la journée, et arriver au travail une heure plus tard ou partir une heure plus tôt.

1279 *Pays-Bas* (art. 4:8 de la loi sur le temps de travail).

1280 *Autriche* (art. 4 (1), et 9 de la loi sur la protection de la maternité).

1281 *Pologne* (art. 187(2) du Code du travail). En *Belgique*, une femme qui travaille au moins quatre heures par jour a droit à une pause de trente minutes. Si elle travaille au moins sept heures et demie par jour, elle peut prendre deux pauses d'allaitement de trente minutes chacune. En *Italie*, les mères allaitantes qui travaillent moins de six heures par jour ont droit à une pause d'une heure pour allaiter; les femmes qui allaitent et qui travaillent plus de six heures par jour ont droit à deux pauses d'une heure par jour. En *Slovaquie*, les femmes qui effectuent au moins la moitié du temps de travail hebdomadaire légal ont également droit à une pause d'une demi-heure pour allaiter leur enfant jusqu'à ses six mois.

1282 *Hongrie* (art. 55 (e) du Code du travail).

1283 *Gabon* (art. 211 du Code du travail) et *Mongolie* (art. 136 du Code du travail).

1284 *Tchéquie* (art. 242 du Code du travail).

1285 *Estonie* (art. 18.1-3 de la loi sur le temps de travail et de repos).

1286 *Fédération de Russie* (art. 258 du Code du travail).

1287 *Chine* (art. 9 des règles spéciales sur la protection des travailleuses).

637. D'autres aménagements peuvent également être mis en place en application du paragraphe 8 de la recommandation n° 191, qui dispose que la travailleuse peut prendre les pauses d'allaitement sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail, voire sous la forme de congés. Dans un certain nombre de pays (*Azerbaïdjan*, *Kazakhstan*, *Lituanie* et *Serbie*), les pauses d'allaitement peuvent être ajoutées au temps de repos et pauses repas, ou décalées au début ou à la fin de journée sur demande de la travailleuse. Au *Zimbabwe*, la législation prévoit que les mères qui allaitent peuvent associer les pauses d'allaitement avec d'autres pauses pour disposer de périodes plus longues, en tant que de besoin[1288]. En *Espagne*, lorsque la convention collective le prévoit, les pauses d'allaitement peuvent être cumulées pour prendre une journée complète de congé[1289]. Enfin, en *Grèce*, la réduction du temps de travail peut être utilisée sous forme de congés durant trente mois à compter de l'échéance du congé de maternité[1290].

638. ***La commission accueille favorablement la pratique très répandue parmi les États Membres qui consiste à accorder du temps libre aux travailleuses pour faire des pauses d'allaitement à leur retour de congé de maternité. Cela témoigne selon elle de l'importance de telles mesures pour le bien-être non seulement de l'enfant, mais aussi de la mère, ces mesures facilitant en outre la réinsertion des femmes dans le travail et contribuant ainsi à instaurer un environnement de travail propice à l'égalité des genres.***

Pauses d'allaitement comme temps de travail rémunéré

639. Les conventions n[os] 103 et 183 exigent l'une et l'autre que les interruptions de travail à des fins d'allaitement soient comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. Tel est le cas dans plusieurs pays. En effet, entre 1994 et 2013, on note une augmentation mondiale de la rémunération des pauses d'allaitement. Alors qu'en 1994, dans 32 pour cent des pays la législation ne prévoyait pas de telle possibilité, en 2013, seuls 24 pour cent des pays étaient encore dans ce cas. Sur les 136 pays auprès desquels l'étude a été menée, seuls 37 pour cent rémunéraient les pauses d'allaitement en 1994; en 2013, ils étaient 71 pour cent à avoir inscrit ce droit dans leur législation[1291].

640. Cette évolution se poursuit. En *Azerbaïdjan*, au *Bénin*, au *Burkina Faso*, au *Cameroun*, à *Chypre*, en *Colombie*, au *Costa Rica*, en *Croatie*, en Égypte, au *Guatemala*, au *Honduras*, en *Israël*, en *Italie*, au *Luxembourg*, au *Mali*, à *Maurice*, au *Nicaragua*, au *Pérou*, en *Pologne*, au *Qatar*, au *Soudan du Sud* et en *Tchéquie*, les pauses d'allaitement sont incluses dans le temps de travail, ou comptées comme telles et rémunérées en conséquence. Dans d'autres pays, les pauses d'allaitements sont rémunérées durant une période donnée, après quoi elles sont déduites du salaire. À *Saint-Marin*, par exemple, les travailleuses ont droit à des pauses rémunérées durant les deux mois qui suivent leur retour de congé de maternité; elles peuvent continuer à bénéficier de ces pauses jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, mais celles-ci sont alors déduites de leur salaire[1292].

641. À ce sujet, la commission prend note des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) rappelant que, lors des travaux préparatoires, la rémunération des pauses d'allaitement par les employeurs a été identifiée comme un obstacle à la ratification de la convention n° 103, qui n'a pas été résolu dans la convention n° 183. À cet égard, la commission se félicite que dans certains pays, les pauses d'allaitement sont financées au moyen des finances publiques ou par l'assurance sociale. En *Estonie*, par exemple, les pauses destinées à l'alimentation des enfants sont incluses dans le temps de travail et payées sur

1288 *Zimbabwe* (art. 18 (8) de la loi sur le travail).

1289 *Espagne* (art. 37 (4) de la loi sur le statut des travailleurs).

1290 *Grèce* (art. 28 de la loi n° 4808/2021).

1291 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 104.

1292 Saint-Marin (art. 4 de la loi n° 40/1981 sur l'égalité entre les hommes et les femmes au travail).

le budget du ministère des Affaires sociales (sauf si la mère perçoit une allocation parentale pour élever l'enfant)[1293]. En *Belgique*, les pauses d'allaitement font l'objet d'une prestation de la Caisse d'assurance maladie[1294].

642. Toutefois, les pauses d'allaitement ne sont pas encore rémunérées dans certains pays. Au *Canada*, par exemple, si le Code du travail dispose que toute employée au niveau fédéral qui allaite a droit aux pauses nécessaires pour allaiter son enfant, ces pauses ne sont pas rémunérées[1295]. De même, en *Nouvelle-Zélande* et aux États-Unis d'*Amérique*, les employeurs sont tenus de ménager des pauses d'allaitement, mais celles-ci ne sont pas rémunérées[1296]. En *France*, le gouvernement indique que la loi, qui prévoir une pause d'allaitement quotidienne d'une heure ne garantit pas qu'elle soit rémunérée, sauf clause conventionnelle contraire[1297].

643. ***La commission rappelle que, s'il y a lieu de se réjouir que des pauses d'allaitement soient autorisées, il importe néanmoins de veiller à ce qu'elles soient rémunérées. À défaut, les femmes concernées peuvent se heurter à une pression et à des contraintes financières qui peuvent les amener à renoncer à ce droit, avec les nombreuses répercussions que cela suppose, notamment pour la santé de l'enfant. La commission encourage par conséquent les gouvernements concernés à faire le nécessaire pour se doter de lois qui garantissent comme il se doit la rémunération des pauses d'allaitement, si possible, par le biais de l'assurance santé obligatoire ou des finances publiques.***

Extension du droit aux pauses d'allaitement aux pères

644. La convention n° 183 et les normes antérieures de l'OIT concernant la protection de la maternité définissent les pauses d'allaitement comme un droit des femmes qui allaitent, le but étant de ménager à celles-ci du temps pour allaiter leur enfant ou extraire leur lait pour le donner ensuite à l'enfant au biberon. Dans certains pays, le champ d'application des pauses d'allaitement a cependant été étendu aux pères, dans la mesure où l'octroi de pauses d'allaitement, y compris au biberon, à la fois aux mères et aux pères, est un bon moyen de favoriser la répartition des responsabilités en matière de soins et de créer un environnement de travail propice et à l'allaitement, et à un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille, ce qui ne remet nullement en cause le droit des femmes de faire usage de ces pauses.

645. En *Ouzbékistan*, quiconque s'occupe de l'enfant peut prendre les pauses autorisées. Au *Portugal*, celles-ci peuvent être réparties entre la mère et le père. En *Espagne*, les pères qui travaillent ont droit au même titre que les mères aux pauses d'allaitement durant les neuf premiers mois de l'enfant de manière à pouvoir les aider[1298]. Enfin, à *Cuba*, l'article 40, paragraphe 1, du décret-loi n° 56 de 2021 établit le droit des mères et des pères qui travaillent à une heure rémunérée pour allaiter l'enfant jusqu'à son premier anniversaire.

646. ***La commission se félicite de cette évolution positive dans certains pays, où le droit aux pauses d'allaitement a été étendu aux pères. La commission considère que cela a pour effet direct de réduire les disparités entre les genres concernant le temps libre nécessaire pour nourrir les enfants, mais favorise aussi l'égalité des genres dans l'emploi et la profession en ce qu'il contribue à faire avancer l'idée que tant les hommes que les femmes peuvent prendre du temps pour nourrir leur enfant, contribuant ainsi à enrayer les comportements discriminatoires concernant l'emploi ou le maintien dans l'emploi des femmes en âge de procréer.***

1293 Pour les indemnités de congé et les compensations salariales moyennes, voir Conseil de l'Assurance Sociale de la République d'Estonie, «*Vacation pay and average salary compensation to employers raising children allation profile*».

1294 *Belgique* (art. 116 *bis* de loi coordonnées de 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités).

1295 *Canada* (art. 181.2 du Code fédéral du travail).

1296 *Nouvelle-Zélande* (art. 69Y (1) de la loi sur les relations professionnelles), *États-Unis d'Amérique* (article 7(2) de la loi sur les normes de travail équitables).

1297 *France* (art. L.1225-30 du Code du travail).

1298 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 107.

3.2. Structures d'allaitement et de garde d'enfants

647. Le paragraphe 9 de la recommandation n° 191 dit que, lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants «dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité». La recommandation ne précise pas si ces structures doivent être établies grâce à des moyens publics ou privés.

648. La législation de certains pays[1299], prévoit la création de structures pour l'allaitement des enfants, bien que les dispositions correspondantes soient plus ou moins précises et directives. En *Slovénie*, par exemple, les employeurs sont tenus de mettre à disposition des pièces adaptées dotées de lits pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent[1300]. Au *Canada,* les aménagements peuvent prendre plusieurs formes, telles que la mise à disposition d'un endroit calme et propre pour allaiter, extraire le lait et le conserver[1301]. Des dispositions semblables sont en vigueur en *Belgique*, en *Lettonie*, au *Nicaragua*, au *Niger* et aux *Pays-Bas*. De même, en 2017, la *Colombie* s'est dotée d'une stratégie destinée à promouvoir les salles d'allaitement dans les établissements tant publics que privés et à instaurer des normes minimales d'hygiène, entre autres[1302]. La Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC), la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) et la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS) *(République dominicaine)* ont fait savoir que des salles d'allaitement avaient été mises en place principalement grâce aux campagnes de la Commission nationale de l'allaitement maternel créée par la loi n° 8/95 de 1995.

649. Afin d'épargner aux travailleuses la nécessité de parcourir de longues distances pour allaiter leurs enfants, en particulier lorsque ceux-ci ne peuvent leur être amenés au travail, une nouvelle pratique consiste à mettre à disposition des structures sur le lieu de travail pour l'extraction et la conservation du lait qui pourra ensuite être donné à l'enfant. Au *Brésil*, par exemple, il existe une «norme sanitaire» qui veut que des structures d'allaitement soient installées sur le lieu de travail afin que les travailleuses puissent extraire leur lait et le conserver dans de bonnes conditions d'hygiène[1303]. À *Chypre*, l'article 5 de la loi sur la maternité dispose que si une femme décide d'arrêter de travailler une heure par jour pour allaiter son enfant, extraire son lait et le conserver, l'employeur doit mettre des locaux à sa disposition à cette fin. De même, aux *Philippines*, l'article 11 de la loi n° 10028 de 2009 prévoit la création de postes d'allaitement équipés du matériel nécessaire, tel qu'un réfrigérateur pour stocker le lait maternel et des prises de courant pour alimenter les tire-laits.

650. Outre la création de structures d'allaitement ou pour pallier l'absence de telles structures, la législation de certains pays exige la création de services de garde d'enfants, comme suit: une salle d'allaitement ou un endroit adapté pour prodiguer des soins à l'enfant *(Colombie)*[1304]; une garderie où les employés puissent laisser leurs enfants *(*Équateur*)*[1305]; des salles, des lits d'enfants et des espaces pour les enfants du personnel *(El Salvador)*[1306]; un espace où les mères puissent allaiter les enfants de moins de trois ans en toute sécurité et où elles puissent les laisser sous la surveillance d'une personne compétente et rémunérée à cette fin *(Guatemala)*[1307]; et un endroit adapté doté d'un nombre suffisant de puériculteurs/trices chargées de s'occuper des enfants de moins de six ans *(Arabie saoudite)*[1308].

1299 Les recherches de l'OIT montrent que, parmi les 184 pays pour lesquels des informations sont disponibles, 42 seulement prévoient dans leur législation l'obligation de mettre à disposition une salle d'allaitement sur le lieu de travail. Cela signifie que 39 pour cent des mères potentielles dans le monde vivent dans des pays où de telles dispositions sont en vigueur. OIT, *Soin à autrui au travail*, 228-230 et tableau 2.7.

1300 *Slovénie* (art. 75 des règles relatives aux prescriptions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs).

1301 *Canada* (chap. 6 des Lignes directrices nationales sur les soins à la mère et au nouveau-né, 38).

1302 *Colombie* (loi n° 1823 de 2017 relatives aux salles adaptées aux bébés sur le lieu de travail).

1303 Brésil (Note technique n° 2/2010 de l'Agence nationale de surveillance sanitaire et du ministère de la Santé).

1304 *Colombie* (loi n° 1823 de 2017 relatives aux salles adaptées aux bébés sur le lieu de travail).

1305 *Équateur* (art. 155 du Code du travail et ses règlements d'application (décret exécutif n° 718 du 6 mai 1985)).

1306 *El Salvador* (décret n° 20/2018 relatif à la loi spéciale sur la réglementation et l'installation de crèches pour enfants des travailleurs).

1307 *Guatemala* (art. 155 du Code du travail).

1308 *Arabie saoudite* (art. 159 de la loi du travail).

651. Toutefois, des difficultés subsistent. En effet, dans de nombreux pays dotés de dispositions législatives concernant les structures d'allaitement ou de garde d'enfants, celles-ci ne s'appliquent qu'aux entreprises qui emploient un certain nombre de femmes. Par exemple, au *Maroc*, seules les entreprises qui emploient plus de 50 femmes sont tenues de mettre à disposition des salles d'allaitement[1309]. Au *Costa Rica*, cette règle s'applique aux sites sur lesquels travaillent plus de 30 femmes afin que celles-ci puissent allaiter leurs enfants sans risque[1310]. La Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC) *(Costa Rica)* soulignent que, conformément à l'activité de surveillance du Médiateur du Costa Rica, même dans les locaux qui sont tenus par la loi de fournir des salles de soins infirmiers, cette exigence n'est pas toujours rencontrée dans la pratique. En *Pologne*, les entreprises employant plus de 20 femmes dans un même bâtiment et sur une même tranche horaire sont tenues de mettre à disposition une salle permettant aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent de s'allonger sur le dos pour se reposer[1311]. ***La commission fait observer que de telles dispositions pourraient poser problème car elles pourraient dissuader les employeurs de recruter des femmes, et font reposer l'entière responsabilité des enfants sur les femmes***[1312]***. La commission encourage les gouvernements à appliquer la législation concernant les structures d'allaitement et de garde d'enfants à l'ensemble des employées, y compris dans les petites et moyennes entreprises (PME).***

652. La mise à disposition de structures d'allaitement n'est pas toujours garantie dans la pratique, même lorsque des lois appropriées ont été adoptées. La Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC) *(Costa Rica)* font observer qu'en dépit de la législation existante, l'obligation de mettre à disposition des salles d'allaitement n'est pas toujours respectée. De même, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) *(Belgique)* indiquent que les entreprises ne mettent pas toujours à disposition des endroits adaptés pour allaiter les enfants. Enfin, la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) et la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) *(Pays-Bas)* constatent que les structures d'allaitement sont souvent refusées et que les lieux de travail ne sont pas toujours équipés de salles adéquates, ce qui contraint les femmes à allaiter leurs enfants dans des endroits qui manquent d'intimité.

653. À cet égard, la commission n'ignore pas que les employeurs peuvent être réticents à assumer la totalité du coût des structures de garde d'enfants, ce qui peut les inciter à ne pas employer de travailleurs qui ont des enfants. La commission fait observer que dans bien des cas il est possible de créer des structures d'allaitement sans frais ou à moindres frais, y compris dans les PME, les structures de base ne nécessitant qu'un espace réduit, propre, équipé d'une chaise et d'un écran, d'une porte ou d'un rideau pour garantir l'intimité, et l'accès à de l'eau propre et à un dispositif permettant de conserver le lait. Elle fait en outre observer que, selon le cas, des subsides de l'État peuvent être essentiels pour garantir des conditions d'hygiène suffisantes[1313]. En *Argentine*, par exemple, la loi 26.873 adoptée en 2013 pour favoriser l'allaitement maternel prévoit l'installation de structures d'allaitement sur le lieu de travail afin de protéger les travailleuses qui allaitent. Cette loi dispose que tous les coûts de mise en œuvre de ce texte seront financés par l'État, par l'intermédiaire du ministère de la Santé[1314]. ***La commission rappelle l'importance des financements publics pour aider les PME et les autres entreprises, lorsqu'il y a lieu, à garantir à tous les travailleurs et travailleuses qui en ont besoin des structures d'allaitement adéquates et hygiéniques.***

1309 *Maroc* (art. 162 du Code du travail).

1310 *Costa Rica* (art. 100 du Code du travail).

1311 *Pologne* (art. 179 du Code du travail et réglementation du 2 septembre 1997 du Conseil des ministres sur la sécurité et la santé au travail).

1312 Voir chapitre VII.

1313 OIT, *Maternity and Paternity at Work*, 109-110.

1314 *Argentine* (art. 5 de la loi 26.873 de 2013).

7 Concilier responsabilités professionnelles et familiales

Convention n° 156, article 4
Recommandation n° 165, paragraphe 17

654. La commission rappelle que l'un des objectifs de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165 est de promouvoir l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales grâce à des mesures ciblées qui leur permettent de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. L'application de telles mesures peut être assurée par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires ou par une combinaison de ces divers moyens, en tenant compte des conditions nationales (article 9 de la convention n° 156 et paragraphe 3 de la recommandation n° 165). La commission rappelle en outre que, la convention ne contient aucune disposition quant aux mesures qui pourraient être prises pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales; par contre, la recommandation fournit des orientations détaillées en la matière. En particulier, les paragraphes 17 à 23 concernant les conditions d'emploi et les paragraphes 24 à 26 concernant les services et les structures de garde d'enfants et d'aide aux familles donnent des exemples concrets de mesures propres à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs ayant des responsabilités familiales. ***La commission estime que les aménagements de travail et les congés, ainsi que les services et les structures de garde d'enfants et d'aide aux familles sont autant d'éléments essentiels d'un cadre de travail favorable à la famille et à l'emploi tout au long de la vie.***

655. Le présent chapitre vise à analyser les mesures prises par les gouvernements et les partenaires sociaux, que ce soit en droit ou dans la pratique, pour s'assurer que les travailleurs ayant des responsabilités familiales bénéficient de modalités de congé satisfaisantes, de l'aménagement du temps de travail et d'autres services, en matière de de garde d'enfants et d'aide aux familles notamment, de sorte qu'ils ne fassent pas l'objet de discrimination dans l'emploi et la profession en raison de leurs responsabilités familiales.

1. Types de congé visant à pouvoir assumer des responsabilités familiales

656. Les recommandations nos 165 et 191 contiennent des dispositions sur divers types de congés, autres que le congé de maternité, aidant à assumer les responsabilités familiales. Une distinction peut être faite entre deux grandes catégories de congés: le congé pour soins à un enfant jusqu'à un âge donné, et en particulier le congé de maternité[1315] et le congé parental; et le congé pour soins de courte ou de longue durée à un membre de la famille en cas de maladie d'une personne à charge, y compris d'un enfant[1316]. La commission note que, depuis la publication de l'Étude d'ensemble de 1993 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, divers autres types de congés ont pris de l'importance dans de nombreux pays à travers le monde pour aider les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales, notamment le congé de paternité et le congé d'adoption.

657. Les types de congés prévus dans les recommandations nos 165 et 191 visent à aider les mères et les pères à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales tout au long de leur vie active, en leur permettant d'équilibrer les deux. Si ces politiques en matière de congés sont bien conçues et s'appliquent également aux hommes et aux femmes qui travaillent, elles peuvent contribuer à transformer les rôles traditionnellement assignés aux deux sexes, réduisant ainsi la discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, conformément à la convention no 111. La commission estime que les politiques en matière de congés contribuent à lutter contre la discrimination indirecte et à favoriser l'égalité des genres.

1.1. Le congé parental

Recommandation no 165, paragraphes 22 (1) et (2)
Recommandation no 191, paragraphes 10 (3) et (4)

658. Les recommandations nos 165 et 191 disposent que le père ou la mère devrait pouvoir obtenir un congé parental après le congé de maternité, sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés. Alors que le congé de maternité vise à protéger les femmes qui travaillent pendant leur grossesse et leur rétablissement après l'accouchement, le congé parental consiste en une absence relativement longue accordée à l'un ou les deux parents pour leur permettre de s'occuper d'un nourrisson ou d'un jeune enfant pendant une période déterminée. Les recommandations nos 165 et 191 offrent une certaine souplesse dans la mesure où elles prévoient que les conditions d'octroi du congé parental doivent être fixées au niveau national.

659. La commission note que, dans un nombre croissant de pays, la législation prévoit l'octroi d'un congé parental[1317]. En revanche, les systèmes de congé parental diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre. En particulier, les variations sont considérables quant aux critères d'admissibilité, à la durée, au niveau ou à l'absence de prestations en espèces, aux sources de financement et à la souplesse des conditions de transférabilité du congé d'un parent à l'autre.

1315 Le congé de maternité et le congé d'adoption ont été analysés in extenso dans les sections 2.1 du chapitre VI et 1.4 du chapitre VII.

1316 Le paragraphe 23 (1) et (2), de la recommandation no 65 prévoit la possibilité pour le travailleur d'obtenir un congé en cas de maladie d'un enfant à charge ou de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

1317 Par exemple, *Arménie*, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, *Bahreïn*, *Bélarus*, *Chili*, *Chypre*, *Cuba*, *Égypte*, *Équateur*, *Espagne*, *Fédération de Russie*, *France*, *Grèce*, *Hongrie*, *Israël*, *Italie*, *Japon*, *Jordanie*, *Kazakhstan*, *Kirghizistan*, *Maroc*, *Mongolie*, *Norvège*, *Ouzbékistan*, *Saint-Marin*, *Tadjikistan*, *Tchad*, *Türkiye*, *Turkménistan* et *Ukraine*. Voir OIT, Soin à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soin à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail, 2022, 150-151.

660. En Europe et en Asie centrale, presque tous les parents potentiels (98,3 pour cent) jouissent d'un droit légal au congé parental, à l'exception de seulement quatre pays, où il n'y existe aucun droit légal au congé parental (*Bosnie-Herzégovine*, *Géorgie*, *Monaco* et *Suisse*). Dans les Amériques, il existe un droit légal au congé parental dans seulement cinq pays sur 34 (*Canada*, *Chili*, *Cuba*, *Équateur* et *États-Unis d'Amérique*). Dans les pays du Moyen-Orient, ce droit légal n'est énoncé dans la législation que dans quatre pays (*Bahreïn*, *Émirats arabes unis*, *Jordanie* et *République arabe syrienne*). En Afrique, le congé parental existe seulement en *Angola*, au *Burkina Faso*, en *Égypte*, au *Maroc* et au *Tchad*. Enfin, dans la région Asie et Pacifique, le droit au congé parental figure dans la législation nationale de seulement six pays (*Australie*, *Japon*, *Maldives*, *Mongolie*, *Nouvelle-Zélande* et *République de Corée*)[1318].

661. Dans certains pays, le concept de congé parental a un sens plus large et inclut le congé de maternité et de paternité[1319]. Dans ces pays, le congé parental englobe habituellement une période de congé obligatoire après l'accouchement pour les femmes. À cet égard, il importe de rappeler la différence entre congé parental et congé de maternité, ce dernier visant à protéger la mère en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et à l'accouchement[1320]. Cette distinction peut impliquer des différences dans le versement d'indemnités, les sources de financement, les critères d'admissibilité et les services de santé fournis pendant le congé.

Champ d'application

662. Les recommandations n[os] 165 et 191 s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs dans toutes les branches de l'activité économique. Cependant, certaines catégories de travailleurs peuvent encore être exclus du congé parental obligatoire, ou ne pas remplir les critères d'admissibilité, comme les travailleurs hors du cadre de la relation de travail «normale» et les travailleurs indépendants. Par ailleurs, du fait de l'informalité généralisée dans de nombreux pays en développement et émergents, le congé parental est difficile à obtenir dans la pratique. De même, les travailleurs en situation familiale non conventionnelle peuvent être exclus du droit au congé parental[1321]. À cet égard, la commission note que quelques gouvernements ont fourni des informations sur le champ d'application du congé parental pour les travailleurs dans ces situations.

663. La commission a également noté certaines avancées positives concernant l'extension du droit au congé parental. Par exemple, au *Japon*, la commission a noté que, du fait des modifications apportées en 2017 à la loi sur les congés pour soins aux enfants et à la famille, une série de nouveaux droits à congé a été introduite pour les travailleurs réguliers et non réguliers. Ces derniers ont dorénavant le droit de demander une extension de la période de congé pour soins à un enfant jusqu'à ce que l'enfant atteigne deux ans, dans les cas où l'enfant ne peut être admis dans une garderie ou une maternelle[1322].

664. Dans certains pays, les travailleurs indépendants ont également droit au congé parental. Par exemple, en *Croatie*, la loi sur les prestations de maternité et les prestations parentales prévoit à l'article II la possibilité d'un congé parental pour les travailleurs indépendants. Au *Danemark* et en *Norvège*, les travailleurs indépendants peuvent prendre un congé parental

1318 OIT, *Soin à autrui au travail*, 150-151.

1319 Par exemple, *Canada* (congé parental prolongé), *France*, *Islande*, *Luxembourg*, *Portugal* et *Suède*.

1320 Voir aussi chapitre VI, section 2.1. «Congé de maternité» de cette Étude d'ensemble.

1321 Par exemple, les familles monoparentales ou homoparentales, les familles avec des enfants adoptés ou placés en accueil, les familles dont les parents vivent dans des foyers différents, les familles recomposées et les familles dans lesquelles vivent d'autres membres de la famille. Voir aussi Natalie Picken et Barbara Janta, *Leave policies and practice for non-traditional families*, Plateforme européenne pour l'investissement dans l'enfance (EPIC), juin 2019, 3.

1322 CEACR, convention n° 156: *Japon*, observation et demande directe, 2020.

s'ils remplissent les critères d'admissibilité, et les parents sans emploi peuvent demander des prestations en espèces liées au congé parental s'ils sont assurés[1323].

665. Dans certains pays, outre les parents biologiques, d'autres personnes qui prennent soin d'enfants peuvent bénéficier d'un congé parental. Par exemple, en *Arménie*, un congé est accordé pour s'occuper d'un enfant âgé de moins de trois ans à la demande de la mère (ou de la belle-mère), du père (ou du beau-père), du tuteur ou de la tutrice qui prend soin de l'enfant[1324]. En *Nouvelle-Zélande*, les mères ou d'autres personnes qui assument en permanence la responsabilité principale du soin et de l'entretien d'enfants ont droit au congé parental[1325]. Au *Chili* et en *Tchéquie*, les tuteurs légaux ont également droit au congé parental[1326].

666. Toutefois, la commission note que, même si les recommandations n^{os} 165 et 191 indiquent que le père ou la mère devrait avoir droit au congé parental, ce droit (également appelé congé sans solde pour prendre soin d'enfants) ne s'applique qu'aux femmes dans certains pays. Par exemple, à *Bahreïn*, en *Égypte* et à *Oman*, seules les femmes qui travaillent ont droit à un congé spécial sans solde pour s'occuper d'un enfant pendant une période maximale de deux ans[1327]. Au *Tadjikistan*, les femmes ont droit à un congé parental jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de trois ans[1328]. En *Angola*, les femmes ont seulement droit à quatre semaines de congé supplémentaire sans solde[1329].

667. Dans de nombreux pays, les parents de même sexe n'ont pas droit au congé parental, et l'accès à un tel congé dépend d'autres droits légaux accordés ou non aux couples de même sexe, comme le droit d'être les parents légaux conjoints d'un enfant. À l'échelle mondiale, les parents de même sexe ont le droit de demander un congé parental dans seulement 25 des 68 pays où le droit au congé parental existe[1330]. En *Australie*, en vertu de la loi de 2010 sur le congé parental rémunéré, les pères et les partenaires admissibles qui travaillent, y compris les pères adoptifs et les parents de couples de même sexe, ont droit au congé parental. Dans un certain nombre d'autres pays (*Belgique*, *France*, *Islande*, *Norvège*, *Pays-Bas*, *Portugal* et *Suède*), le congé parental est accessible à tous, indépendamment du genre respectif des deux parents ou de leur situation maritale. Au *Danemark*, une nouvelle réglementation entrera en vigueur en janvier 2024 qui assouplira les modalités applicables aux familles dont les parents sont de même sexe, qui pourront alors partager le congé parental entre quatre parents au maximum[1331]. ***La commission encourage les États Membres à prendre des mesures en vue d'étendre à tous les parents qui travaillent, indépendamment de leur genre ou de la composition de la famille, le droit au congé parental rémunéré, en tenant compte en particulier des catégories spécifiques de travailleurs, comme les travailleurs faiblement rémunérés, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs indépendants, qui sont souvent moins bien protégés et qui peuvent être exclus du droit légal au congé parental rémunéré ou qui ne remplissent peut-être pas les conditions d'octroi de prestations en espèces.***

1323 *Danemark* (loi sur la maternité, telle que modifiée par la loi n° 343 de 2022), *Norvège* (article 14 de la loi sur l'assurance nationale).

1324 *Arménie* (article 173 du Code du travail).

1325 *Nouvelle-Zélande* (articles 7 et 8 de la loi sur le congé parental et la protection de l'emploi).

1326 *Chili* (article 197 *bis* du Code du travail) et *Tchéquie* (article 197 du Code du travail).

1327 *Bahreïn* (article 94 de la loi n° 12 de 2003 sur le travail), *Égypte* (article 53 (3) de la loi sur la fonction publique) et *Oman* (article 72 (2) de la loi n° 12 de 1996 sur l'enfance).

1328 *Tadjikistan* (article 165 (v) du Code du travail).

1329 *Angola* (article 248 de la loi générale sur le travail).

1330 OIT, *Soin à autrui au travail*, 168.

1331 *Danemark* (loi sur la maternité, telle que modifiée par la loi n° 343 du 22/03/2022 et la loi n° 879 du 21/06/2022).

Conditions d'octroi

668. La commission note que, dans certains pays, le droit au congé parental est subordonné au respect de certaines conditions, dont une période d'emploi déterminée. Par exemple, en *Albanie*, en *Australie*, en *Bulgarie* et en *France*, il faut avoir travaillé depuis au moins un an au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. En *Islande* et en *Nouvelle-Zélande*, il faut être employé par le même employeur depuis au moins six mois consécutifs pour avoir droit au congé parental[1332]. En *Norvège*, les parents doivent non seulement être employés par le même employeur depuis au moins six mois, mais également avoir gagné l'équivalent d'au moins 50 pour cent du montant des prestations de base versées au titre de l'assurance nationale au cours de l'année écoulée[1333]. Au *Portugal*, il faut avoir payé un minimum de six mois de cotisations au système de sécurité sociale[1334].

669. Dans d'autres pays, le congé parental ne peut être pris qu'un certain nombre de fois. Par exemple, à *Bahreïn*, il est octroyé trois fois au maximum pendant la période de service tandis qu'en *Égypte*, on ne peut se prévaloir du droit au congé parental plus de deux fois pendant la période de service[1335].

670. ***La commission encourage les États Membres à fixer des conditions d'octroi du congé parental qui profitent à un large éventail de travailleurs ayant des enfants. Elle souligne que le droit au congé parental ne devrait pas se limiter à un certain nombre de fois et que tous les parents devraient pouvoir en bénéficier équitablement.***

Durée

671. Aucune durée précise n'est stipulée pour le congé parental dans les recommandations n[os] 165 et 191, et sa durée doit être fixée au niveau national par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires ou par une combinaison de ces divers moyens.

672. Selon une étude du BIT, la durée moyenne du congé parental est de 103,5 semaines (presque deux ans) dans les 68 pays ayant institué un droit légal au congé parental[1336]. La commission se félicite de la tendance à la hausse de la durée du congé parental enregistrée récemment dans de nombreux pays. Par exemple, au *Canada* et à *Cuba*, des lois adoptées récemment ont permis d'accroître la durée du congé parental de 37 à 69 semaines et de 39 à 52 semaines (une année), respectivement. En *Équateur*, on a introduit pour la première fois un congé parental de 39 semaines. En *Australie*, la durée du congé parental a doublé pour atteindre un total de 104 semaines. De même, en 2019, la *République de Corée* a fait passer de 52 à 104 semaines la durée du congé parental pour les familles. En *Nouvelle-Zélande*, le congé parental est passé de 22 à 26 semaines en 2020. D'autres pays ont allongé sensiblement la période de congé parental, notamment la *Belgique*, *Cuba*, le *Danemark*, l'*Estonie* et la *Grèce*[1337].

1332 *Islande* (article 24 de la loi sur le congé de maternité, de paternité et parental), *Nouvelle-Zélande* (loi de 1987 sur le congé parental et la protection de l'emploi).

1333 *Norvège* (article 14 de la loi sur l'assurance nationale).

1334 *Portugal* (loi n° 4/2007 telle qu'amendée par la loi n° 83-A/2013).

1335 *Égypte* (article 94 de la loi n° 12 de 2003 sur le travail et article 72 (2) de la loi n° 12 de 1996 sur l'enfance), *Bahreïn* (article 34 de la loi n° 36 de 2012 sur le travail).

1336 OIT, *Soin à autrui au travail*, 33 et 152. Dans les 40 pays parmi les 68, la durée du congé parental est de plus de 1 an. Par exemple, en *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Égypte*, *Israël*, *Japon*, *Kirghizistan*, *Mongolie* et *République de Corée*.

1337 En *Belgique*, avant 2021, chaque parent avait droit à un congé parental rémunéré de 17 semaines et, depuis 2021, chaque parent a droit à 4 mois plus 1 an au titre du crédit-temps. De même, au *Danemark*, avant 2021, les deux parents bénéficiaient de 32 semaines; depuis 2021, chacun d'entre eux dispose de 32 semaines. À *Cuba*, le congé parental est passé de 39 semaines à 52 semaines en 2021. En *Estonie*, les deux parents avaient auparavant droit à 36 semaines et, depuis 2021, ils disposent de 156 semaines (jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant et ce, pour l'un ou l'autre des parents). En *Grèce*, la durée totale du congé parental non rémunéré qui était de 34 semaines, est passée en 2021 à 51 semaines, dont seulement 4 semaines non rémunérées. Voir OIT, *Soin à autrui au travail*, 155.

673. Par ailleurs, les modalités de prise de congé parental peuvent être réglementées. Au *Portugal*, le congé parental peut être pris à plein temps pendant trois mois, à temps partiel pendant 12 mois à hauteur de la moitié de la durée normale de travail à plein temps; en alternant les périodes de congé parental prolongé et les périodes de travail à temps partiel au cours desquelles la durée totale d'absence et la réduction du temps de travail est égale à une période normale de trois mois de travail; et en intercalant les absences du travail d'une durée équivalant à une période normale de trois mois de travail, comme il est énoncé dans les conventions collectives[1338]. Au *Chili*, la durée du congé parental est de 12 semaines, et peut être étendue à 18 semaines avec des demi-journées de travail[1339]. En *Croatie*, la durée du congé parental rémunéré varie de huit à 30 mois, en fonction du nombre d'enfants[1340].

674. Parallèlement, d'autres pays ont réduit la durée du congé parental, dans certains cas pour garantir le droit à un congé de plus courte durée mais mieux rémunéré, ce qui peut encourager le retour au travail des femmes. En 2019, la *Suède* a réformé son régime de congé parental, réduisant la durée du congé parental de 80 à 68 semaines, dont 56 semaines rémunérées à 80 pour cent du salaire antérieur et 12 semaines à un taux fixe[1341].

675. La commission note que dans certains pays, les longues périodes de congé parental visent à encourager les parents à s'occuper de leurs enfants, pour éviter de recourir à des services de soins aux enfants ou pour pallier l'absence de tels services, particulièrement pour les jeunes enfants, qui peuvent être relativement dispendieux ou inexistants. En *Tchéquie*, chaque parent a droit à un congé parental de trois ans, ce qui en fait l'un des plus longs au monde. Cependant, en l'absence de service public de soin aux enfants âgés de zéro à deux ans, le droit au congé parental de trois ans se substitue aux services publics de soin aux enfants[1342].

676. ***Compte tenu de l'importance que revêt le congé parental en aidant les parents à assumer le rôle essentiel du soin à autrui au sein de la famille et de la société, la commission se félicite de l'adoption par voie législative d'une durée minimale pour un tel congé. Elle se félicite des dispositions plus souples prévues par la législation dans certains pays, en vertu desquelles différentes options s'offrent aux parents pour combiner congé parental et travail à temps partiel, et pour prendre congé à différentes périodes.***

Répartition des périodes de congé parental

677. La commission note les résultats de recherche, particulièrement concernant les pays développés, qui montrent que, même s'il peut être octroyé au père ou à la mère, le congé parental est pris le plus souvent par les femmes dans la pratique[1343]. La répartition inégale des responsabilités familiales peut avoir une incidence négative, telle que l'épuisement chez les mères qui travaillent, qui risque de les obliger à quitter leur emploi. Les recherches démontrent que, lorsqu'il est pris par les pères, le congé parental réduit le risque d'épuisement des mères qui travaillent et encourage les hommes à assumer une plus grande part du travail non rémunéré de soins aux enfants à long terme, ce qui permet de modifier les rôles dévolus à chaque sexe[1344].

678. Par ailleurs, pour garantir la sécurité de revenu et le bien-être des familles ayant des enfants, il est primordial d'offrir aux femmes comme aux hommes des prestations adéquates

1338 *Portugal* (article 51 du Code du travail).

1339 *Chili* (articles 197 *bis* et 200 du Code du travail).

1340 *Croatie* (article 14 de la loi de 2008 sur le congé de maternité et le congé parental).

1341 OIT, *Soin à autrui au travail*, 154.

1342 OIT, *Soin à autrui au travail*, 157.

1343 OIT, *Soin à autrui au travail*, 150. Voir aussi CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

1344 OIT, *Soin à autrui au travail*, 154.

en ce domaine: congé parental, services de soin, d'éducation de la petite enfance et de garderie. L'investissement dans les services de garderie, les prestations pour enfants et le congé parental contribue au développement des enfants et améliore l'autonomie économique des femmes[1345].

679. La commission se félicite des tendances positives visant à encourager les pères à faire usage du congé parental en leur donnant droit à leur propre congé parental rémunéré «à prendre ou à laisser». La commission note en outre que la directive (UE) 2019/1158 renforce le droit existant aux quatre mois de congé parental en rendant deux des quatre mois non-transférables d'un parent à l'autre[1346]. Les parents peuvent également avoir droit à des modalités de congé flexibles, comme un congé à temps partiel.

680. En *Suède*, le bonus pour «égalité des genres» offre une incitation économique aux parents qui se répartissent le congé parental plus également. Chaque parent reçoit un montant quotidien pour chaque jour de congé pris à égalité, jusqu'à concurrence d'un certain plafond[1347]. En *Allemagne*, la période de congé parental est passé de 12 à 14 mois, sous réserve que les deux parents prennent au moins deux mois de congé parental rémunéré[1348]. En *Italie*, chaque parent a droit à six mois de congé parental – droit individuel et non transférable[1349]. En *France*, le régime de congé parental a été réformé en 2014 pour offrir des mesures d'incitation à la participation des hommes. Pour les parents ayant un enfant, la durée du congé parental, qui est actuellement de six mois, peut être prolongé de six mois supplémentaires dès lors qu'ils sont pris par le second parent; les parents continuent de bénéficier d'un congé de trois ans[1350]. Au *Japon* et en *République de Corée*, la législation accorde à chaque parent un an de congé parental rémunéré non transférable[1351]. ***La commission estime qu'un congé parental partagé à égalité est un vecteur de changement qui permet de promouvoir l'égalité des genres au travail***[1352]***. À cet égard, la commission souligne qu'en s'attendant à ce que les soins aux enfants soient fournis exclusivement par la mère et par le père seulement dans certaines situations, comme la maladie ou le décès de la mère, on renforce les stéréotypes concernant les rôles assignés en rapport aux responsabilités familiales.***

681. La commission constate, au vu des informations fournies par les partenaires sociaux, que des mesures ont certes été prises pour étendre le droit au congé parental à d'autres prestataires de soins en dehors de la mère, mais les pères qui prennent un congé parental demeurent peu nombreux. La Chambre fédérale du travail (BAK) reconnaît que, bien que les deux parents aient droit au congé parental, seuls 13 pour cent des pères s'en prévalent du fait d'incitations financières insuffisantes et de la perte de revenus potentielle. De même, l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats de salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava) et la Confédération finlandaise des professionnels (STTK) *(Finlande)* indiquent que le congé parental est pris le plus souvent par les femmes. L'Union générale des travailleurs (UGT) *(Espagne)* indique que seulement le tiers des hommes prennent un congé pour s'occuper d'un enfant.

1345 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022: La protection sociale à la croisée des chemins – bâtir un avenir meilleur*, 2021, 100.

1346 Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'Équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

1347 *Suède* (articles 5 à 8 de la loi sur le congé parental).

1348 *Allemagne* (article 1(4) de la loi sur les allocations parentales et le congé parental).

1349 *Italie* (article 32 du décret législatif n° 151 de 2001).

1350 *France* (loi n° 873 de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

1351 *Japon* (loi sur le bien-être des travailleurs s'occupant d'enfants ou d'autres membres de la famille, telle que modifiée par la loi n° 14 de 2017) et *République de Corée* (article 19 de la loi sur l'égalité dans l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale).

1352 OIT, *Soin à autrui au travail*, 170.

682. Dans certains pays, on constate des avancées positives quant à une répartition plus équitable des responsabilités familiales. Par exemple, en *Islande*, au *Portugal* et en *Suède*, environ 45 pour cent des bénéficiaires du congé parental sont des hommes, contre seulement 20 pour cent en moyenne dans le reste du monde. En *Australie*, au *Chili* et en *Nouvelle-Zélande*, moins d'un bénéficiaire de congé parental rémunéré sur cent est un homme[1353].

683. ***La commission attire l'attention des États Membres sur l'importance de prendre des mesures pour favoriser une répartition équitable entre les hommes et les femmes du congé parental et pour offrir des incitations aux hommes qui se prévalent de leur droit au congé parental en vue de réaliser l'égalité de chances et de traitement. Par ailleurs, la commission rappelle l'importance de faire en sorte que les parents célibataires aient droit à la durée entière du congé parental, y compris aux périodes normalement attribuées à l'autre parent. La commission encourage en outre les États Membres à redoubler d'efforts pour encourager les hommes à se prévaloir de leur droit au congé parental par l'éducation, la sensibilisation et la formation, et à prendre d'autres mesures novatrices en vue d'éliminer les stéréotypes discriminatoires.***

Adéquation des prestations en espèces versées au titre du congé parental et sources de financement

684. À l'échelle mondiale, 46 des 68 pays dans lesquels il existe un droit légal au congé parental offrent des prestations en espèces[1354], et le congé parental n'est pas rémunéré dans 21 pays[1355]. Les prestations en espèces versées au titre du congé parental sont habituellement octroyées dans le cadre d'un régime de protection sociale[1356]. Dans certains pays, le congé parental est financé conjointement par les régimes de responsabilité des employeurs et les régimes de protection sociale, ou encore les employeurs sont seuls responsables du paiement de prestations en espèces au titre du congé parental[1357]. Dans des pays offrant un congé parental rémunéré, le niveau des prestations en espèces peut correspondre à un pourcentage des revenus antérieurs, plafonné ou non[1358]. D'autres pays optent pour des prestations forfaitaires[1359]. Dans la *Fédération de Russie*, les prestations en espèces équivalent à 40 pour cent des revenus antérieurs[1360]. Au *Chili*, les prestations versées au titre du congé parental correspondent à 100 pour cent des revenus antérieurs pendant 12 semaines ou 50 pour cent des revenus pendant 18 semaines si l'un des deux parents retourne au travail à temps partiel[1361]. En *Grèce*, une prestation forfaitaire est versée pendant deux mois, équivalant à 100 pour cent des revenus antérieurs pendant 3,6 mois[1362].

685. Dans certains pays, le congé parental est divisé en périodes rémunérées et non rémunérées. Par exemple, en *Australie*, on distingue deux composantes du congé parental:

1353 OIT, *Soin à autrui au travail*, 170.

1354 Par exemple, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, Bélarus, *Canada*, *Chili*, *Cuba*, *Émirats arabes unis*, *Japon*, *Kazakhstan*, *Kirghizistan*, République de Corée, *Tadjikistan* et *Ukraine*.

1355 Par exemple, *Angola*, *Égypte*, Équateur, États-Unis *d'Amérique*, *Jordanie*, *Maroc*, *Tchad* et *Türkiye*.

1356 Par exemple, *Australie*, *Autriche*, *Azerbaïdjan*, Bélarus, *Belgique*, *Bulgarie*, *Canada*, *Chili*, *Cuba*, Fédération de Russie, *Finlande*, *France*, *Hongrie*, *Irlande*, *Islande*, *Italie*, *Kazakhstan*, *Lituanie*, *Monténégro*, *Pologne*, *Portugal*, République de Moldova, *Serbie*, *Slovénie*, *Suède*, *Tadjikistan* et *Turkménistan*.

1357 Par exemple, Émirats arabes unis, *Grèce* et *Ouzbékistan*.

1358 Par exemple, *Allemagne*, *Chili*, *Croatie*, *Cuba*, *Danemark*, Émirats arabes unis, *Estonie*, Fédération de Russie, *Finlande*, *Hongrie*, *Japon*, *Kazakhstan*, *Pologne*, *République de Corée* et *République de Moldova*.

1359 Par exemple, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Bulgarie*, *France*, *Kirghizistan*, *Slovaquie*, *Tchéquie* et *Turkménistan*.

1360 *Fédération de Russie* (article 15 de la loi fédérale n° 81-FZ de 1995 sur les prestations publiques accordées aux citoyens avec enfants).

1361 *Chili* (article 197 *bis* du Code du travail).

1362 *Grèce* (article 28 de la loi n° 4808/2021).

un congé parental rémunéré jusqu'à concurrence de 12 mois et un congé rémunéré à un taux basé sur le salaire minimum national jusqu'à concurrence de 20 semaines[1363]. Au *Tadjikistan*, un congé parental rémunéré est prévu jusqu'à ce que les enfants atteignent l'âge de 18 mois, suivi d'un congé non rémunéré jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de trois ans[1364]. En *Islande*, des prestations forfaitaires sont versées pendant 12 mois; un congé non rémunéré est ensuite possible pendant quatre mois[1365].

686. La commission se félicite de l'augmentation des prestations de congé parental dans certains pays. Ainsi, en *République de Corée*, le taux moyen de remplacement des revenus pendant les 52 semaines de congé parental est passé de 40 à 58 pour cent[1366]. Les autres pays dans lesquels les prestations en espèces versées au titre du congé parental ont augmenté se situent en Europe et en Asie centrale[1367]. Aux *États-Unis d'Amérique*, l'Acte fédéral sur les congés payés datant d'octobre 2020 accorde jusqu'à 12 semaines de congé parental payé aux employés fédéraux couverts en relation avec la naissance ou le placement (pour adoption ou famille d'accueil) d'un enfant survenu le ou après le 1er octobre 2020. En revanche, la commission observe que, si la hausse des taux de remplacement des revenus est habituellement associée à un taux d'utilisation plus élevé du congé par les pères[1368], les prestations en espèces versées au titre du congé parental sont supérieures aux deux tiers des revenus antérieurs dans seulement neuf pays, où vivent 0,9 pour cent des parents potentiels[1369].

687. La commission note l'indication donnée par *Business New Zealand* et le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande selon laquelle l'augmentation des prestations de congé parental contribuerait à promouvoir l'égalité des genres et le partage des responsabilités du soin des enfants. En outre, la LO ajoute que, outre les régimes d'assurance et d'assistance sociales finançant le congé parental, les employeurs suédois peuvent verser une rémunération convenue collectivement aux parents qui sont en congé afin d'accroître leur revenu et de les encourager à prendre un congé parental.

688. ***Bien que les recommandations nos 165 et 191, et d'autres normes de l'OIT en matière de sécurité sociale et de protection de la maternité, ne définissent pas de critères concernant le niveau de prestations parentales, la commission observe que, dans la pratique, un congé parental faiblement ou non rémunéré contribue à dévaloriser encore davantage les soins et services à la personne non rémunérés et à promouvoir la répartition inégale du soin des enfants au sein du ménage[1370]. La commission souligne l'importance du versement, dans le cadre des régimes de sécurité sociale, de prestations en espèces d'un montant suffisant pour garantir aux parents la sécurité de revenu pendant le congé parental. La commission observe en particulier que des prestations en espèces suffisantes semblent encourager les pères et les seconds parents qui travaillent à prendre un congé parental, contribuant à une meilleure répartition des responsabilités familiales et favorisant l'égalité des genres.***

1363 OIT, *Soin à autrui au travail*, 160.

1364 *Tadjikistan* (article 165 du Code du travail).

1365 *Islande* (article 24, section VII, de la loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental).

1366 *République de Corée* (article 19 de la loi sur l'égalité dans l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, modifiée par la loi n° 16557 de 2019, et article 70 de la loi sur l'assurance-emploi).

1367 Par exemple, *Arménie*, *Croatie*, *Estonie*, *Grèce*, *Irlande*, *Kazakhstan*, *Roumanie* et *Slovénie*.

1368 OIT, Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 61 (une note d'information est disponible en français); OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 128.

1369 En *Finlande*, en *Roumanie* et en *Serbie*, les prestations en espèces au titre du congé parental sont respectivement de 66,7 pour cent, 70 pour cent et 85 pour cent du revenu antérieur. Au *Chili*, en *Croatie*, au *Luxembourg*, au *Monténégro* et en *Slovénie*, les prestations en espèces versées au titre du congé parental correspondent à 100 pour cent du revenu antérieur.

1370 OIT, *Soin à autrui au travail*, 158.

1.2. Congé en cas de maladie d'un membre de la famille

Congé en cas de maladie d'un enfant à charge

Recommandation n° 165, paragraphe 23

689. Le congé en cas de maladie d'un enfant à charge est un congé spécial de courte durée auquel un travailleur peut recourir pour des raisons familiales urgentes qui rendent sa présence immédiate indispensable[1371]. La durée de ce type de congé varie en général de deux à dix jours par mois en moyenne. Selon la législation nationale, les éventualités suivantes peuvent donner au travailleur le droit de prendre un tel congé, par exemple en cas: accident subi par un membre de la famille directe du travailleur; maladie soudaine d'un membre de la famille directe nécessitant l'assistance ou la présence du travailleur; présence du travailleur lors de la naissance ou du décès d'un membre de sa famille directe.

690. La commission note que les gouvernements ont signalé l'existence de dispositions législatives sur les congés d'urgence qui sont accordés indépendamment du sexe du travailleur (*Algérie*, *Arabie saoudite*, *Bahreïn*, *Bulgarie*, *Burundi*, *Équateur*, *Égypte*, *Guatemala*, *Indonésie*, *Iraq*, *Nicaragua*, *Oman*, *Pérou* et *République dominicaine*, notamment). La commission note que, en *Australie*, aux termes de l'article 96 de la loi de 2009 sur le travail équitable, les employés (autres que les employés occasionnels) ont droit à dix jours par année de service de congé rémunéré pour raisons personnelles ou pour s'occuper d'un membre de sa famille directe ou de son foyer qui nécessite des soins ou un soutien en raison d'une maladie ou d'une urgence imprévue; l'article 102 de la loi autorise les employés à prendre deux jours de congé non rémunéré de prise en charge chaque fois qu'une personne dépendante nécessite des soins ou un soutien en raison d'une maladie ou d'une urgence imprévue. Aux *Seychelles*, en vertu de la réglementation du travail, les employés ont droit à quatre jours de congé rémunéré pour raisons familiales par période de 12 mois[1372]. En *Colombie*, l'article 57 (6) du Code du travail prévoit l'octroi d'un congé pour urgence domestique qui, aux termes de la décision n° 2194 de 2003 de la chambre administrative du Conseil supérieur de la magistrature, désigne la mort, la maladie ou la blessure grave d'un membre de la famille jusqu'au quatrième degré de consanguinité, au deuxième degré d'affinité ou au premier degré civil. La durée du congé n'est pas spécifiée par la loi et dépend de la réglementation sur le lieu de travail ou d'un accord conclu avec l'employeur. Toutefois, en vertu de la décision n° C-930 de 2009 de la Cour constitutionnelle, un tel congé doit être rémunéré[1373].

691. Selon une étude du BIT[1374], 101 pays accordent un congé d'urgence rémunéré (*Afrique du Sud*, *Argentine*, *Bénin*, *Bolivie (État plurinational de)*, *Brésil*, *Cameroun*, *Canada*, *Chine*, *Colombie*, *Fidji*, *Hongrie*, *Israël*, *Maldives*, *Myanmar*, *Niger*, *Ouganda*, *Pakistan*, *Pays-Bas*, *Pérou*, *Sénégal*, *Slovaquie* et *Viet Nam*, notamment). Dans 90 de ces 101 pays, les congés d'urgence rémunérés sont pris en charge par l'employeur. Seuls huit pays (*Allemagne*, *Chili*, *Estonie*, *Luxembourg*, *Portugal*, *Slovaquie*, *Slovénie* et *Tchéquie*) font appel à la sécurité sociale pour prépayer en espèces les congés d'urgence. Deux pays, la *Norvège* et *Singapour*, disposent d'un système mixte par lequel les employeurs et l'assurance sociale sont conjointement responsables de la rémunération des congés d'urgence.

1371 OIT, *Soin à autrui au travail*, 185.

1372 *Seychelles* (loi n° 2 de 1995 sur les relations du travail).

1373 Il est en outre dit au paragraphe 5.8.2 de ce même arrêt que la durée de ce congé doit être fixée sur la base de «critères de raisonnabilité» qui tiennent compte de la gravité de l'urgence familiale, de la possibilité de la résoudre dans un laps de temps donné, de la présence ou non d'autres membres de la famille ou d'amis susceptibles d'apporter un soutien, et des ressources du travailleur, ainsi que des conséquences sur l'activité des travailleurs et sur l'entreprise, et de la possibilité de remplacer le travailleur concerné pendant un certain temps.

1374 OIT, *Soin à autrui au travail*, 185188.

692. ***La commission estime que le congé en cas de maladie d'un enfant à charge, y compris le congé d'urgence permet de mieux concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales car il répond à un besoin réel de tous les travailleurs, indépendamment de leur situation familiale. La commission attire l'attention des États Membres sur l'importance de prendre des mesures pour accorder un congé d'urgence rémunéré aux travailleurs ayant des responsabilités familiales lorsqu'ils doivent s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade.***

Congé de longue durée pour s'occuper d'une personne à charge

693. Selon une étude du BIT[1375], la pratique consistant à accorder un congé pour des raisons familiales qui vont au-delà de l'éducation des enfants est plus répandue en raison du vieillissement de la population, des transformations du monde du travail et des crises sanitaires telles que la pandémie de COVID-19 et d'autres changements sociétaux. Bien que la recommandation n° 165 prévoit l'octroi d'un congé en cas de maladie d'un membre de la famille directe du travailleur, les instruments de l'OIT ne fixent pas de critères ni de paramètres pour ce type de congé, par exemple concernant sa durée, le niveau de paiement, le financement ou les conditions d'octroi.

694. Le congé de longue durée pour s'occuper d'une personne à charge est un congé spécial dont peuvent bénéficier les travailleurs pour prendre soin d'un enfant en situation de handicap ou d'un membre de leur famille présentant une dépendance fonctionnelle de longue durée.

695. La commission note que, dans un certain nombre de pays, la législation prévoit l'octroi d'un congé sans solde pour des raisons familiales/personnelles d'une durée allant de six mois à deux ans[1376]. La commission note que, selon une étude du BIT, seulement 55 pays dans le monde prévoient un droit légal au congé pour soins de longue durée[1377]. Aux *Seychelles*, le congé pours soins de longue durée est financé jusqu'à concurrence d'un montant plafonné (2 480 roupies de Seychelles par mois [193,27 dollars des États-Unis (dollars É.-U.)]), l'employeur payant la différence entre les prestations fournies et le plein salaire. En *Équateur*, en *Israël*, au *Kirghizistan* et en *République islamique d'Iran*, les congés pour soins de longue durée sont à la charge des employeurs. En *Pologne*, les congés pour soins de longue durée sont financés par l'assurance sociale dans les entreprises de moins de 20 travailleurs et par les employeurs dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs[1378].

696. Au *Japon*, conformément à la loi de 1995 sur les congés pour soins aux enfants et à la famille, tel que modifiée en 2017, les travailleurs ont droit, pour les membres de leur famille admissibles, jusqu'à 93 jours de congé pour soins de longue durée au cours de leur carrière, qui peuvent être répartis en trois segments au maximum et qui sont rémunérés à 67 pour cent de la rémunération antérieure[1379]. Au *Guatemala*, en vertu de l'article 59 de la décision n° 1090 du conseil de l'Institut guatémaltèque de sécurité sociale, les travailleurs de l'institut peuvent se voir accorder un congé non rémunéré d'une durée maximale de six mois en cas de force majeure ou de situation d'urgence familiale.

697. Les soins de longue durée pour un membre de la famille présentant une dépendance fonctionnelle de longue durée posent davantage de problèmes du fait du vieillissement de la

1375 OIT, *Soin à autrui au travail*, 34, 150 et 179.

1376 Par exemple, *Bahamas*, *Burkina Faso*, *Honduras* et *Togo*.

1377 OIT, *Soin à autrui au travail*, 179.

1378 OIT, *Soin à autrui au travail*, 395-403.

1379 Shingou Ikeda, «Quitting Work for Elderly Care, and the Need for Family-care Leave», dans *Japanese Journal of Labour Studies*, 54, No. 4 (2010); «Family Care Leave and Job Quitting Due to Caregiving: Focus on the Need for Long-term Leave», *Japan Labour Review* 14, n° 1, 2017. Selon des recherches basées sur des études de cas au *Japon*, ce type de congé est très utile pour s'occuper pendant une courte période d'une personne en fin de vie, car il permet de s'absenter pendant la phase aiguë ou terminale de la maladie.

population. Dans son observation générale de 2020 sur la convention n° 156, la commission a exprimé l'espoir que, étant donné les projections démographiques révélant la croissance du taux de dépendance des personnes âgées, plus de modalités relatives aux congés seraient adoptées afin de faciliter la tâche des travailleurs en charge des membres de leur famille âgés. Les services de soins peuvent permettre de répondre aux besoins en soins de longue durée, mais le plus souvent, en l'absence de tels services, ce sont les membres de la famille de la personne ayant besoin de soins, principalement des femmes, qui y répondent[1380]. De ce fait, pour faire face à de telles responsabilités familiales, beaucoup de femmes passent d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou quittent leur emploi. Il importe donc d'introduire un congé pour s'occuper d'un membre âgé de la famille directe, comme il est préconisé dans la recommandation n° 165, ainsi que des services communautaires de soins de qualité, accessibles et abordables, pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

698. ***La commission encourage les gouvernements à envisager, de concert avec les partenaires sociaux, la conception d'un régime de congé pour soins de longue durée en tant que moyen important de favoriser la stabilité de l'emploi, non seulement des femmes, mais également des hommes qui participent activement aux tâches liées aux soins. À cet égard, la commission estime que les mesures suivantes pourraient être envisagées: i) faire en sorte que la durée d'un tel congé soit suffisante pour permettre de prodiguer les soins requis aux membres malades de la famille directe; ii) prévoir des prestations suffisantes pour garantir la sécurité de revenu aux travailleurs qui prennent un tel congé; et iii) étudier la possibilité de compléter le régime de congé pour soins de longue durée par des services sociaux accessibles et de bonne qualité qui permettent aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.***

1.3. Congé de paternité

699. Bien qu'aucune des normes examinées ne fasse explicitement référence au congé de paternité, la commission a noté un changement positif ces dernières années dans les politiques relatives au congé de paternité sous l'effet d'une transformation des valeurs sociétales et de l'évolution démographique. À cet égard, la commission rappelle que la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail, contient un article sur le rôle joué par les hommes dans l'égalité des genres. La résolution reconnaît que le congé de paternité peut aider les pères exerçant une activité professionnelle à s'impliquer davantage dans les soins aux enfants, contribuant ainsi à éliminer des stéréotypes sexistes tenaces. Par ailleurs, cette résolution invite les gouvernements à élaborer, en collaboration avec leurs partenaires sociaux, des politiques permettant un meilleur équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, comme l'octroi d'un congé parental et/ou congé de paternité[1381]. Plus récemment, la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2021 relative à la seconde discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale) reconnaît l'importance de concevoir des politiques de protection sociale, notamment en favorisant la sécurité de revenu pendant le congé de paternité[1382].

700. Le congé légal de paternité est un congé permettant aux pères de disposer d'une courte période de congé immédiatement après la naissance d'un enfant. Il est souvent associé à l'assistance et au soutien apportés à la mère et au nouveau-né au moment de l'accouchement,

1380 OIT, *Soin à autrui au travail*, 179.

1381 OIT, Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, Conférence internationale du Travail, 98e session, 2009, paragr. 6, 28 et 42.

1382 OIT, Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), Conférence internationale du Travail, 109e session, 2021, paragr. 13 *f)*.

ainsi qu'à la possibilité, pour les pères, de nouer des liens avec leur bébé et de partager les tâches afférentes aux soins non rémunérés. Il est distinct du congé parental décrit aux paragraphes 658 à 688 de cette étude. Les politiques relatives au congé de paternité remettent directement en question la norme sociétale en vigueur dans de nombreux pays selon laquelle les femmes sont les principales dispensatrices de soins, tandis que les hommes subviennent aux besoins de leur famille. En outre, elles démontent les préjugés existant au sujet du rôle des pères comme parents distants[1383].

701. La commission note que, malgré l'absence de dispositions explicites dans les normes internationales du travail examinées, le congé de paternité est introduit dans un nombre croissant de pays. D'après les estimations de l'OIT en 2021, le congé de paternité existe dans 115 pays[1384]. La commission observe que certains gouvernements ont légalisé le congé de paternité (*Algérie*, *Arabie saoudite*, *Burkina Faso*, *Chypre*, *Colombie*, *Côte d'Ivoire*, *Maldives*, *Mali*, *Nicaragua*, *République dominicaine*, *Suisse* et *Suriname*, notamment). Le gouvernement de la *Jamaïque* indique également que des discussions sont en cours pour vérifier la faisabilité de l'introduction d'un congé de paternité.

702. ***La commission souligne l'importance d'inclure les pères qui travaillent dans les mesures relatives aux congés pour soins aux enfants, comme le congé de paternité, mesures qui peuvent avoir des conséquences importantes pour le partage équitable des responsabilités familiales et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. La commission encourage donc les gouvernements à adopter des mesures complètes et coordonnées, de concert avec leurs partenaires sociaux, en vue d'introduire dans la législation nationale un droit légal au congé de paternité rémunéré.***

Durée

703. Le congé de paternité est bref partout dans le monde: il dure en moyenne neuf jours (1,3 semaine), mais les variations sont significatives d'une région à l'autre. Par exemple, la durée du congé de paternité est d'un jour en *Tunisie*, de deux jours en *Indonésie*, de trois jours au *Panama*, de cinq jours aux *Fidji* et de dix jours en *Australie*. La commission note que, selon une étude de l'OIT[1385], un certain nombre de pays ont considérablement augmenté la durée du congé de paternité. Ainsi, le congé de paternité est passé de trois à 14 jours au *Paraguay* en 2015; de quatre à dix jours au *Pérou* en 2018; de trois à 13 jours en *Uruguay* en 2013; et de huit jours de travail à deux semaines en *Colombie*. En 2012, le gouvernement du *Myanmar* a étendu la durée du congé de paternité de six à 15 jours, ce qui en fait le plus long dans la région. En 2019, en *République de Corée*, la durée du congé de paternité est passée de trois jours de congé non rémunéré à dix jours. Aux *Seychelles*, la durée du congé de paternité est également passée de quatre à dix jours en 2018. En *Afrique du Sud*, la durée du congé pour les pères d'un nouveau-né est passée de trois à dix jours en 2018. La commission note en outre l'indication fournie par la Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA) *(Argentine)* concernant le projet de loi «Prendre soin dans l'égalité» qui propose de faire passer de deux à 90 jours la durée du congé de paternité et du congé pour les partenaires non enceintes[1386]. En particulier, la commission note qu'en *Espagne*, le congé de paternité est passé de 15 jours à 16 semaines. Ce congé est maintenant appelé congé pour la naissance et le soin d'un enfant «pour les parents qui ne sont pas la mère biologique», et a la même durée que le congé maternité, maintenant appelé congé pour la naissance et le soin d'un enfant «pour la mère biologique» (article 48 (4) de la Charte des travailleurs). Sur les 16 semaines de

1383 OIT, *Soin à autrui au travail*, 111-112.

1384 OIT, *Soin à autrui au travail*, 110.

1385 OIT, *Soin à autrui au travail*, 114-115.

1386 *Argentine* (article 37 du projet de loi «Prendre soin dans l'égalité», réf. INLEG-2022-43571696-APN-PTE).

congé rémunéré non transférable pour chaque parent, les six premières semaines doivent être prises immédiatement après la naissance, sans interruption et à plein temps, les dix semaines restantes peuvent être prises au choix des parents, en totalité ou par étapes, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois. La commission note que dix des 27 États membres de l'UE ont introduit le droit légal de disposer de dix jours ouvrables de congé de paternité prévu par la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des tuteurs[1387], qui a introduit le droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale (article 4 (1) de la directive 2019/1158). En outre, la directive prévoit que le droit au congé de paternité doit être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale, et reconnaît la compétence des États membres pour ce qui est de définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père. Selon une étude de l'OIT, le congé de paternité n'est pas une solution universelle pour promouvoir le partage équitable des responsabilités familiales et, étant donné que le congé de paternité se limite à quelques jours dans la majorité des pays, cette politique ne suffira probablement pas à elle seule à faire évoluer les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes. En *Islande*, les pères ont droit à un congé de paternité de six mois, 80 pour cent des revenus antérieurs étant financés par la sécurité sociale. En *Finlande*, ils ont droit à 54 jours, 70 pour cent des revenus antérieurs étant financés par la sécurité sociale. En *Norvège*, les pères ont droit soit à 15 semaines rémunérées à 100 pour cent soit à 19 semaines rémunérées à 80 pour cent par le biais de la sécurité sociale[1388]. Toutefois, l'introduction d'un droit légal au congé de paternité permet aux gouvernements, aux travailleurs, aux employeurs et aux sociétés dans leur ensemble d'affirmer publiquement qu'ils valorisent le travail de soin accompli par les femmes et par les hommes, ce qui constitue une étape cruciale pour la promotion de l'égalité des genres, tant sur le lieu de travail qu'à la maison[1389].

704. La commission note par ailleurs que certains pays ont fait un pas de plus en introduisant le congé de paternité obligatoire dans la législation nationale (*Chili*, *Italie*, *Luxembourg* et *République islamique d'Iran*). Au *Suriname*, les pères qui travaillent ont droit à sept jours de congé de paternité, soit trois jours ouvrables suivant le jour de la naissance, deux immédiatement après la fin du congé de maternité et deux jours à prendre au cours des quatre premiers mois suivant l'accouchement, en consultation avec l'employeur (article 4 (1) et (2) de la loi sur la protection de la maternité). En *France*, quatre des 25 jours du congé de paternité sont obligatoires et doivent être pris au cours du premier mois suivant la naissance[1390]. ***La commission invite les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs à redoubler d'efforts pour promouvoir les avantages socio-économiques associés à un vrai congé de paternité rémunéré d'une durée suffisante comme moyen d'aider les hommes et les femmes qui travaillent à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.***

Source de financement

705. La commission note que les employeurs sont individuellement responsables de l'intégralité des coûts afférents au congé de paternité dans 61 des 102 pays dans lesquels le congé de paternité est rémunéré[1391] (*Algérie*, *Angola*, *Arabie saoudite*, *Argentine*, *Bahreïn*, *Bolivie (État plurinational de)*, *Brésil*, *Chili*, *Djibouti*, *El Salvador*, *Équateur*, *Éthiopie*, *Fidji*, *Grèce*, *Guinée équatoriale*, *Iraq*, *Kenya*, *Macédoine du Nord*, *Maldives*, *Malte*, *Népal*, *République de Corée*, *République*

1387 Par exemple, *Belgique*, *Estonie*, *Italie*, *Luxembourg* et *Suède*.

1388 OIT, *Soin à autrui au travail*, 118.

1389 OIT, *Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world*, 2014, 60.

1390 OIT, *Soin à autrui au travail*, 135.

1391 OIT, *Soin à autrui au travail*, 122.

démocratique population lao, *Roumanie*, *Soudan du Sud* et *Türkiye*, notamment). Dans d'autres pays (*Bulgarie*, *Chypre*, *Espagne*, *France*, *Hongrie*, *Italie*, *Pologne*, *Singapour*, *Slovaquie*, *Timor-Leste* et *Viet Nam*, notamment), des prestations en espèces de congé de paternité financées par l'assurance sociale ont été introduites. La commission note qu'en 2022, le gouvernement du *Maroc* a accordé aux fonctionnaires de la fonction publique un congé de paternité payé de 15 jours[1392]. Elle note également que, conformément à la directive (UE) 2019/1158, le congé de paternité est rémunéré au moins à hauteur des prestations de congé de maladie. En *Australie*, les 14 jours du congé de paternité sont rémunérés par le gouvernement fédéral.

706. La commission note par ailleurs que les prestations en espèces de congé de paternité peuvent être financées par un régime mixte fondé à la fois sur la responsabilité collective et sur la responsabilité de l'employeur, comme c'est le cas en *Belgique*, où les trois premiers jours sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 100 pour cent de la rémunération moyenne, et les sept jours restants sont payés par un régime d'assurance maladie au taux de 82 pour cent. Au *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, les employeurs de moyennes et grandes entreprises prennent à leur charge les prestations de congé légal de paternité, mais ont le droit de se faire rembourser 92 pour cent des coûts par l'État[1393]. Dans son rapport, le gouvernement de la *France* fait référence à un certain nombre de modifications législatives introduites en 2021 visant à faire passer de 14 à 28 jours le congé de paternité rémunéré, et à 32 jours en cas de naissances multiples[1394]. En outre, les employeurs sont tenus d'accorder sept jours du congé de paternité immédiatement après la naissance de l'enfant, les trois premiers jours étant rémunérés intégralement par l'employeur et les jours restants par l'État.

1.4. Congé d'adoption

707. La recommandation n° 191 est le premier instrument de l'OIT à préconiser une protection pour les parents adoptifs. Il est indiqué au paragraphe 10 (5): «lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention [n° 183], en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi»[1395].

708. Il a été noté lors des travaux préparatoires que l'objectif du congé d'adoption n'est pas lié à la nécessité de se remettre de l'accouchement, comme dans le cas du congé de maternité. Néanmoins, les parents adoptifs devraient avoir le temps de s'adapter à l'arrivée de l'enfant[1396]. De plus, tout comme les parents biologiques, les parents adoptifs doivent pouvoir concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

709. Selon des estimations récentes de l'OIT, seulement 52 pays accordent un congé d'adoption. La plupart de ces pays sont en Europe et en Asie centrale (35 pays), tandis que le congé d'adoption existe dans dix pays des Amériques, cinq pays de la région Asie et Pacifique et deux pays d'Afrique. Les congés d'adoption sont inexistants dans les États arabes[1397]. La commission observe que, dans la plupart de ces pays, les deux parents peuvent prendre un

1392 *Maroc* (loi n° 30.22 modifiant les articles 38-39-46 du Statut général de la fonction publique, Bulletin officiel, septembre 2022).

1393 OIT, *Maternity and Paternity at work*, 57.

1394 *France* (articles L.1225-35 à L.1225-36, D.1225-8 et D.1225-8-1 du Code du travail; articles L.331-8, et D.331-3 à D.331-8 du Code de la sécurité sociale; décret n° 2021-574 de 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant; et loi n° 2020-1576 de 2020 sur le financement de la sécurité sociale pour 2021).

1395 Les dispositions visant à faciliter la conciliation du travail et de la vie familiale à la suite d'un congé de maternité et de paternité peuvent inclure, entre autres, un congé d'adoption. Voir Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

1396 Rapport sur la législation et la pratique concernant la convention no 183, 99.

1397 OIT, *Soin à autrui au travail*, 93-94.

congé d'adoption. Toutefois, dans certains cas, seules les femmes y ont droit[1398]. Dans d'autres pays, le congé d'adoption est plus court pour les pères[1399]. En revanche, dans de nombreux pays, le congé d'adoption bénéficie non seulement aux parents adoptifs, mais également aux personnes qui ont la garde des enfants et aux parents d'accueil[1400]. Dans certains pays, les couples de même sexe ont également droit au congé d'adoption[1401].

710. La commission observe que, dans les pays où la protection de la maternité pour les parents adoptifs est prévue dans la législation nationale, la durée du congé peut être plus courte car, dans bien des cas, la partie prénatale du congé de maternité en est exclue[1402]. Cependant, dans certains pays, le congé d'adoption commence plus tôt[1403], notamment en cas d'adoption d'un enfant à l'étranger. Par exemple, au *Danemark*, chaque parent adoptif a droit à un congé rémunéré d'une durée maximale de quatre semaines s'il faut aller chercher l'enfant à l'étranger, durée qui peut être prolongée encore de quatre semaines[1404]. En *Hongrie*, par suite des modifications législatives introduites par la loi n° LXV de 2020, les employés qui envisagent d'adopter un enfant ont droit à dix jours de congé par an au cours de la période de préparation à l'adoption légale afin de faciliter les contacts personnels avec l'enfant. En *Argentine*, un projet de loi a été déposé en vue de l'octroi d'un congé de deux à 12 jours par an aux personnes qui sont sur le point d'adopter un enfant en vue de faciliter les procédures légales et les rencontres avec l'enfant ou la jeune personne à adopter. En cas d'adoption d'un enfant en situation de handicap, le congé de 90 jours accordé peut être prolongé pour passer à 180 jours[1405]. Dans certains pays, le congé d'adoption peut également être prolongé pour les parents adoptifs célibataires[1406], ou pour l'adoption de plus d'un enfant[1407]. Par ailleurs, une limite d'âge peut être imposée comme condition au droit à un congé d'adoption. Par exemple, au *Myanmar* et au *Suriname*, l'enfant ne doit pas avoir plus de 12 mois et de 18 mois respectivement. En *Arménie*, le congé d'adoption est accordé jusqu'à ce que l'enfant ait 70 jours[1408]. En *Bulgarie*, l'adoption d'un enfant de moins de cinq ans donne droit à 365 jours de congé[1409]. En *Grèce* et en *Suède*, pour avoir droit au congé d'adoption l'enfant adopté doit avoir moins de huit ans, et au *Pérou* l'enfant doit avoir moins de 12 ans.

711. ***Rappelant l'importance pour les parents adoptifs de disposer de suffisamment de temps pour s'adapter à l'arrivée d'un enfant et pour intégrer leurs responsabilités familiales et professionnelles, la commission attire l'attention des États Membres sur la nécessité de faire en sorte que les parents adoptifs bénéficient de la même protection que les parents biologiques en matière de congé, de prestations et d'emploi. À cet égard, la commission souligne que le congé d'adoption ne devrait pas bénéficier seulement aux femmes et que les parents adoptifs, indépendamment de leur sexe, devraient pouvoir se prévaloir de ce droit.***

1398 Par exemple, *Costa Rica* et *Guatemala*.

1399 Par exemple, au *Nicaragua*, le congé d'adoption pour les mères salariées est de 12 semaines, alors qu'il n'est que de 5 semaines pour les pères salariés. Le congé d'adoption de 12 semaines n'est accordé qu'aux parents adoptifs célibataires.

1400 Par exemple, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Brésil*, *Estonie*, *Grèce*, *Italie*, *Myanmar* et *Serbie*.

1401 Par exemple, *Belgique*, *France*, *Pays-Bas* et *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*.

1402 Par exemple, *Arménie*, *Azerbaïdjan*, *Belgique*, *Bulgarie*, *Chili*, *Costa Rica*, *Croatie*, *Estonie*, *Fédération de Russie*, *Grèce*, *Guatemala*, *Irlande*, *Kazakhstan*, *Mexique*, *Suriname*, *Türkiye*, *Turkménistan* et *Uruguay*.

1403 Par exemple, *Danemark*, *Italie*, *Pays-Bas* et *Venezuela (République bolivarienne du)*.

1404 *Danemark* (article 8 de la loi n° 106 de 2020 sur la maternité).

1405 Voir gouvernement de l'*Argentine*, «Proyeto de Ley "Cuidar en Igualdad"» (projet de loi sur l'égalité des soins).

1406 Par exemple, en *Belgique*, les parents célibataires ont droit à deux semaines supplémentaires depuis 2021. En *Irlande*, un parent adoptif célibataire bénéficie d'un congé de 24 semaines à compter de la date du placement.

1407 En *Colombie* et au *Portugal*, deux semaines supplémentaires sont accordées aux parents qui adoptent plus d'un enfant. En *France*, le congé d'adoption est prolongé de six semaines en cas d'adoption multiple, tandis que, en *Pologne*, il est prolongé de 11 semaines en cas d'adoption de deux enfants.

1408 *Arménie* (articles 172 et 173 du Code du travail).

1409 *Bulgarie* (article 164b du Code du travail).

2. Aménagements du temps de travail et modalités de travail

712. La commission note que l'une des constatations essentielles de l'enquête OIT/Gallup de 2016 est que les hommes et les femmes citent «l'équilibre entre le travail et la famille» comme l'un des principaux défis que doivent relever les femmes qui travaillent partout dans le monde[1410]. Dans ce contexte, la commission rappelle que dans son observation générale de 2020 sur la convention n° 156 elle avait noté que, pour de nombreux travailleurs, le fait d'avoir des horaires stricts et des heures de travail journalières et hebdomadaires longues est incompatible avec l'objectif qui vise à concilier vie professionnelle et vie privée. Ceci favorise aussi la ségrégation professionnelle en faisant obstacle à l'intégration au marché du travail et à l'avancement de carrière des personnes ayant des responsabilités familiales. Comme il est mentionné dans le présent rapport, ce sont principalement les femmes qui assument les responsabilités familiales et qui ont de la difficulté à les concilier avec le travail. Le manque de politiques favorables à la famille, qui prévoient notamment des modalités de travail flexibles, forcent souvent les femmes à interrompre leur carrière ou à quitter carrément le marché du travail pour s'occuper de jeunes enfants ou pour soigner un ou plusieurs membres malades de la famille. Même si les hommes sont disposés à assumer des responsabilités en matière de soins, ils sont souvent découragés. Cela montre que, même si le partage des responsabilités familiales est encouragé par la législation, la société n'adhère pas à ce principe. Il faut donc que les mentalités évoluent, particulièrement dans les sociétés patriarchales traditionnelles.

713. Prenant note de ces éléments, la commission rappelle son observation générale de 2020 sur la convention n° 156 selon laquelle le fait de donner une plus grande autonomie et plus de souplesse aux travailleurs permet à ces derniers de mieux adapter et de mieux contrôler les aménagements de leur travail, et peut créer un climat favorable et favoriser une meilleure performance. La commission accueille favorablement de tels arrangements lorsqu'ils sont volontaires et protégés conformément à d'autres normes internationales du travail. En outre, elle rappelle que des politiques favorables à la famille devraient être introduites progressivement et selon une approche globale, en tenant compte du contexte national afin de bénéficier aux hommes comme aux femmes, de favoriser l'évolution des perceptions des responsabilités familiales au sein de la société, de promouvoir l'égalité des genres et d'aider les femmes à s'intégrer au marché du travail.

714. Dans ce contexte, la commission rappelle que, pour promouvoir l'égalité des genres, l'aménagement du temps de travail doit permettre aux hommes comme aux femmes de combiner un travail rémunéré et des responsabilités familiales. C'est pourquoi l'article 4 *b)* de la convention n° 156 préconise l'adoption de mesures qui tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale. S'agissant des conditions d'emploi, la commission renvoie à la recommandation n° 165, en particulier aux paragraphes 18 à 20, qui fournit des orientations sur les mesures que les États Membres de l'OIT pourraient adopter pour améliorer les conditions de travail des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

715. On trouvera dans les sections qui suivent: 1) réduction progressive de la durée journalière du travail et des heures supplémentaires; 2) modalités de travail flexibles – des exemples de dispositions législatives et de pratiques adoptées par des États Membres de l'OIT en vue de la promotion et de l'instauration d'un cadre de travail favorable pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

1410 OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: Ce qu'en pensent les femmes et les hommes*, 4445.

2.1. Réduction des heures de travail pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales

Réduction progressive de la durée journalière du travail

Recommandation n° 165, paragraphe 18

716. La commission rappelle que, au fil des ans, l'OIT a adopté des normes internationales concernant divers sujets liés au temps de travail – notamment sur les heures de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, le travail de nuit et le travail à temps partiel. Les horaires de travail découlant de contrats individuels ou de conventions collectives sont généralement négociés pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans son Étude d'ensemble de 2018, la commission a abordé plusieurs thèmes liés au temps de travail, notamment la promotion de la santé et de la sécurité, et la promotion de la productivité et de la durabilité des entreprises. Pour les besoins de la présente Étude d'ensemble, la commission limitera son analyse à deux aspects de l'aménagement du temps de travail: 1) ceux qui aident à répondre, sur le lieu de travail, aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales; 2) ceux qui aident à promouvoir l'égalité des genres dans l'emploi et la profession.

717. En 2018, la commission a déjà observé que les mesures visant à aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont plus conséquentes, notamment en permettant aux travailleurs de modifier leur horaire de travail pour raisons personnelles, telles que la maternité, les soins apportés aux enfants, les soins apportés aux membres de la famille malades ou âgés, ou des problèmes personnels de santé[1411].

718. Concernant la réduction de la durée journalière du travail, la commission rappelle que la recommandation n° 165 ne fixe aucune limite quant à la réduction des heures de travail. Lors des travaux préparatoires, il a également été suggéré d'utiliser le concept de «durée journalière du travail» par opposition à «heures normales de travail», au motif que les travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent s'en acquitter *tous les jours* et qu'il est donc très important de réduire la durée quotidienne du travail[1412].

719. La commission observe que plusieurs pays sont passés à la réduction du temps de travail de huit heures par jour ou 48 heures par semaine, qui bénéficie à *tous* les travailleurs, indépendamment de leurs responsabilités familiales[1413]. Il semble utile de rappeler ici qu'un certain nombre de normes de l'OIT préconisant de limiter les heures de travail ont été adoptées en réponse aux difficultés économiques liées à la production et au chômage, ou pour des raisons de santé et de sécurité[1414]. La recommandation n° 165 est la première norme internationale qui traite de la question du temps de travail du point de vue des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Un élément concerne la durée journalière de travail et l'organisation des horaires de travail, qui peuvent avoir un effet sur la qualité du travail et sur la vie personnelle et familiale.

1411 OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir:* Étude d'ensemble *concernant les instruments relatifs au temps de travail*, rapport III (partie B), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2018 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2018»), paragr. 659-660.

1412 OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport V(1), Conférence internationale du Travail, 67e session, 1981 (ci-après «Rapport V(1) sur la convention n° 156»), paragr. 202-219.

1413 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 84-89.

1414 Telles que la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, et la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

720. Par exemple, en *Azerbaïdjan*, certaines catégories de travailleurs – dont les femmes enceintes, les femmes ayant un enfant de moins de 18 mois et les parents célibataires élevant un enfant de moins de trois ans – ont droit à 36 heures de travail par semaine[1415]. En *République de Corée*, les travailleurs peuvent demander une réduction de leurs heures de travail pour s'occuper d'un enfant tandis qu'au *Sénégal*, ils peuvent demander une réduction et un assouplissement de leurs heures de travail, sous réserve de notification à l'inspection du travail[1416]. En *Afrique du Sud*, chaque employeur doit décider de la durée du travail de chaque employé en tenant dûment compte de ses responsabilités familiales[1417].

721. La commission observe en outre que de nombreux pays n'ont pas de dispositions légales prévoyant une réduction de la durée du travail pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Par exemple, aux *Bahamas*, le gouvernement indique que, même si la loi sur l'emploi ne prévoit rien de tel, les employeurs peuvent prendre des mesures à cet effet, le cas échéant.

722. ***La commission estime que la réduction de la durée du travail peut aider à améliorer la vie quotidienne des parents qui travaillent. La commission souligne également l'importance de la journée de huit heures et de la semaine de 48 heures en tant que norme légale qui protège les travailleurs contre le stress et la fatigue excessive et leur donne un temps de loisir raisonnable, ainsi que la possibilité de se détendre et de mener une vie sociale. La commission rappelle que, au moment d'établir une limite à la durée du travail, les gouvernements devraient prendre en considération la santé et la sécurité des travailleurs et l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La commission encourage les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, à adopter une politique en matière de réduction de la durée du travail en vue de permettre aux travailleurs de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.***

Réduction des heures supplémentaires

723. La commission rappelle que, comme elle l'a noté dans son Étude d'ensemble de 2018, les heures de travail telles que établies par les conventions de l'OIT, en particulier la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, sont limitées à un nombre maximum d'heures à accomplir dans la journée et dans la semaine. Le dépassement de ces heures à titre permanent ou exceptionnel (comme le prévoient les conventions) devrait être régi par la législation nationale[1418].

724. Dans un certain nombre de pays, le recours aux heures supplémentaires dans le cas de travailleurs ayant des responsabilités familiales est régi par la loi. Par exemple, en *Arménie*, les femmes enceintes et les employés s'occupant d'un enfant de moins d'un an doivent donner leur consentement avant de faire des heures supplémentaires. En *Suisse*, il en va de même pour les travailleurs ayant un enfant de moins de 15 ans ou un membre de leur famille exigeant des soins[1419]. En *Fédération de Russie*, les mères d'enfants de moins de trois ans, les mères célibataires et les pères d'enfants de moins de cinq ans, les travailleurs ayant un enfant en situation de handicap et les travailleurs prenant soin d'un parent malade doivent donner leur consentement pour un travail de nuit, des heures supplémentaires, du travail effectué les jours de congé ou les jours fériés, ou des déplacements professionnels[1420].

1415 *Azerbaïdjan* (article 91 du Code du travail).

1416 *République de Corée* (articles 19(2) et 22(2) de la loi sur l'égalité dans l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale) et *Sénégal* (article L136 du Code du travail).

1417 *Afrique du Sud* (article 7 de la loi n° 75 de 1997 sur les conditions d'emploi de base).

1418 2018, Étude d'ensemble.

1419 *Arménie* (article 144 du Code du travail) et *Suisse* (article 36 de la loi fédérale sur le travail).

1420 *Fédération de Russie* (articles 96, 99, 113 et 259 du Code du travail).

725. La commission renvoie de nouveau à son Étude d'ensemble de 2018, dans laquelle elle rappelle l'impact que de longues heures de travail peuvent avoir sur la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs. ***La commission souligne l'importance primordiale de fixer des limites légales claires au nombre d'heures supplémentaires par jour, par semaine et par an, et de maintenir dans des limites raisonnables le nombre d'heures supplémentaires autorisées pour prendre en compte aussi bien la santé et le bien-être des travailleurs que les besoins de productivité des employeurs***[1421]***. La commission souligne que des politiques et des mesures conçues par les gouvernements, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail des parents qui travaillent peuvent aider ces derniers à concilier travail et vie privée.***

2.2. Formules d'organisation du travail souple

Recommandation n° 165, paragraphe 18

Horaires de travail

726. La commission rappelle que l'aménagement souple du temps de travail permet aux travailleurs de choisir l'heure de début et de fin de leur journée de travail, en fonction de leurs besoins particuliers (dans le respect de certaines limites) voire, dans certains cas, leur nombre d'heures de travail dans une semaine de travail donnée[1422].

727. La commission note que le recours aux horaires flexibles est de plus en plus fréquent dans de nombreux pays. Par exemple, à *Chypre*, les employés reprenant le travail à l'issue d'un congé parental peuvent demander un aménagement de leurs modalités de travail[1423]. Au *Mali*, l'article L.132 du Code du travail prévoit des horaires de travail flexibles *(horaires individualisés)* pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. En *Australie*, les formules d'organisation du travail comme les modifications des horaires de travail, des modalités de travail et des lieux de travail peuvent être demandées par les employés qui ont travaillé pendant au moins douze mois de manière continue au service de leur employeur et qui: i) sont parents, ou ont la responsabilité de s'occuper d'un enfant d'âge scolaire ou plus jeune; ii) s'occupent d'un membre de leur famille directe ou lui portent assistance; et iii) travaillent dans le secteur du soin et des services à la personne au sens de la loi de 2010 relative à la reconnaissance des travailleurs du soin et des services à la personne[1424].

728. La commission note que dans des pays comme la *Nouvelle-Zélande* et la *Suède*, tous les travailleurs, qu'ils aient ou non des responsabilités familiales, peuvent désormais opter pour la «semaine de travail comprimée», qui permet de travailler quatre jours par semaine uniquement tout en percevant le salaire habituel correspondant à une semaine de cinq jours. La commission note également que dans certains pays, les travailleurs qui ont des responsabilités dans le soin et les services à la personne peuvent bénéficier de formules d'organisation du travail particulières. Par exemple, au *Panama*, les employeurs doivent accorder aux pères, aux mères ou aux proches (jusqu'au quatrième degré de consanguinité ou second degré d'affinité), aux tuteurs ou aux personnes autorisées par le représentant légal de la personne

1421 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 151.

1422 Concernant les aménagements souples du temps de travail, voir Étude d'ensemble de 2018, paragr. 698-701.

1423 *Chypre* (article 10 (2) de la loi n° 47(I)/2012 sur le congé parental et le congé pour cause de force majeure).

1424 *Australie* (article 65 de la loi sur le travail équitable). La loi de 2010 sur la reconnaissance des aidants (Carer Recognition Act 2010) vise à mieux faire connaître et reconnaître le rôle que jouent les aidants dans le soin et les services quotidiens qu'ils apportent aux personnes en situation de handicap, aux personnes souffrant de problèmes médicaux, de maladies mentales ou aux personnes âgées fragiles.

en situation de handicap le temps nécessaire pour qu'ils emmènent cette personne à un rendez-vous, à une séance de soins ou à des activités éducatives en lien avec son handicap qui nécessite que la personne soit accompagnée[1425].

729. La commission prend note des conclusions tirées des travaux de l'OIT et d'autres travaux de recherche universitaires qui montrent que l'aménagement souple du temps de travail est habituellement introduit dans les entreprises et les autres organisations pour aider les employés à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et non pour des raisons liées à la gestion de l'entreprise. Cet aménagement peut toutefois aussi servir des intérêts économiques, en particulier en améliorant la motivation et les résultats[1426]. À cet égard, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) indique que des formules spéciales qui contribuent à atténuer les éventuels conflits entre la vie de famille et les responsabilités professionnelles pourraient pousser la productivité à la hausse en réduisant l'absentéisme et les retards, réduire les coûts liés à la rotation du personnel et aider les employeurs à attirer de nouveaux employés. La commission note que la flexibilité dans le temps de travail a été largement adoptée en réponse à des facteurs, incluant le vieillissement de la population, les changements dans le monde du travail et les crises sanitaires telles que la pandémie de COVID-19[1427]. ***La commission encourage les gouvernements à faciliter l'aménagement souple du temps de travail sur le lieu de travail, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de répondre aux besoins des travailleuses et des travailleurs. Elle insiste en outre sur le fait que les travailleurs ne devraient pas se voir refuser l'accès aux différentes modalités d'organisation du travail, lorsqu'elles existent, et les travailleurs optant pour de telles mesures ne devraient pas faire l'objet de représailles ou avoir à subir des effets négatifs sur leur avancement de carrière ou leur emploi.***

730. Dans certains pays, la mise en place de formules d'organisation du travail souple est une possibilité, non pas une obligation. En *Colombie*, les employeurs et les travailleurs peuvent s'accorder sur des horaires de travail flexibles et des conditions de travail permettant aux travailleurs d'être plus proches de leur famille, notamment de leur partenaire de vie, de leurs enfants mineurs et des personnes âgées de leur cellule familiale ou des membres de leur famille jusqu'au troisième degré de consanguinité, ainsi que des membres de la famille en situation de handicap ou dépendants. De tels aménagements devraient figurer dans les règlements internes des entreprises[1428]. ***La commission considère que les employeurs jouent un rôle fondamental dans le soutien aux femmes et aux hommes ayant des responsabilités familiales en leur offrant des formules d'organisation du travail souple, comme la semaine de travail comprimée, et en les incitant à opter pour cette possibilité.***

Congés

731. Pour ce qui est des congés, la commission rappelle que le paragraphe 18 *b)* de la recommandation n° 165 dispose que les travailleurs devraient être en mesure de prendre leurs congés annuels en fonction des dates des vacances scolaires de leurs enfants. Seuls quelques gouvernements ont communiqué des renseignements sur cette question. En *France* par exemple, les fonctionnaires qui ont des enfants sont prioritaires pour prendre leurs congés annuels pendant les vacances scolaires. En *Tunisie* également, les fonctionnaires ayant des

1425 *Panama* (article 17 de la loi 42 de 1999 sur l'égalité des chances des personnes en situation de handicap, modifiée par la loi 15 de 2016).

1426 Voir OIT, *Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés*, 2019; Étude d'ensemble de 2018; OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*, 2017; ONU Femmes, *Le progrès des femmes dans le monde 2019-2020: Les familles dans un monde en changement*, 2019.

1427 OIT, *Soin pour autrui*, 131.

1428 *Colombie* (article 5 de la loi n° 1361 de 2009 sur les mesures de protection familiale, modifiée par la loi n° 1857 de 2017).

responsabilités familiales peuvent choisir leurs dates de congés annuels avant les autres[1429]. Sans doute, des droits préférentiels similaires sont pratiqués dans de nombreux pays en vertu de loi, des conventions collectives et des bonnes pratiques entrepreneuriales. Mais si leur diffusion au sein des administrations publiques est rendue possible à certains égards par la continuité du service public et la flexibilité relative de son organisation, on peut craindre que la mise en œuvre de cette mesure rencontre davantage de difficultés dans les entreprises qui travaillent à feu continu et sont parfois acculées à la fermeture pendant le congé annuel. Cette situation devrait plaider davantage en faveur de mesures flexibles le reste de l'année pour faciliter la conciliation entre les impératifs de travail et les sujétions des responsabilités familiales.

732. En *Colombie*, les employeurs sont tenus d'organiser tous les six mois une «journée de la famille», à savoir un jour de travail rémunéré (non pas un jour de congé) permettant aux travailleurs de passer du temps avec leur famille dans un lieu mis à disposition par l'employeur ou géré par la Caisse d'allocations familiales. S'il n'est pas en mesure de l'organiser, l'employeur doit autoriser les travailleurs à chômer ce jour-là sans que ce jour ne soit déduit de leur solde de jours de congés, et sans exiger d'eux qu'ils apportent la preuve qu'ils ont passé du temps avec leur famille. La participation à la «journée de la famille» est ouverte aux membres de la famille, à savoir à l'unité sociologique dont les membres ont pour principal objectif de s'entraider et de se soutenir mutuellement. En se fondant sur des critères de rationalité et de proportionnalité, l'employeur décide qui participe à cette «journée de la famille»[1430].

2.3. Autres conditions de travail

Travail en équipe et travail de nuit

Recommandation n° 165, paragraphe 19

733. La législation de nombreux pays encadre le travail en équipe en tant que méthode d'organisation du temps de travail qui veut que les travailleurs se succèdent sur le lieu de travail. Les systèmes à deux postes fixes (matin/après-midi et après-midi/soir) et à trois postes fixes (matin, après-midi/soir et nuit) sont les plus communs[1431]. Le travail en équipe est particulièrement fréquent dans le secteur de la santé ou dans les établissements qui doivent fonctionner sur une durée supérieure au temps de travail d'un seul employé, comme les services de santé qui fonctionnent 24 heures sur 24 et sept jours sur sept.

734. La commission fait observer que peu d'informations ont été communiquées sur les mesures visant à concilier responsabilités familiales et travail en équipe. Parmi les rares gouvernements qui ont fourni des renseignements, la commission note qu'à *Cabo Verde*, lorsque deux époux ou concubins travaillent en équipes alternantes pour le même employeur, les horaires de travail doivent être harmonisés en tenant compte de l'intérêt du couple, et notamment de leurs responsabilités familiales. Lorsqu'un couple ayant des enfants à charge se sépare, l'un des deux travailleurs postés a la possibilité de demander à ne plus effectuer ce type de travail, auquel cas les règles relatives au reclassement des travailleurs s'appliquent[1432]. ***La commission encourage les pays à envisager de prendre des orientations sur la pratique en sollicitant des informations auprès des secteurs public et privé sur les pratiques relatives***

1429 *France* (article 3 du décret n° 85-1250 de 1985); *Tunisie* (article 37 de la loi n° 83-112 de 1983 portant statut général de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif).

1430 *Colombie* (loi 1857 de 2017).

1431 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 669.

1432 *Cabo Verde* (articles 168 et 180 du Code du travail).

au travail posté étant donné que cela peut aider les travailleurs à parvenir à un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales, comme énoncé dans la recommandation n° 165.

735. De la même façon, le travail de nuit est particulièrement préjudiciable à la vie de famille. Avoir des horaires de travail différents de ceux des autres membres de la famille perturbe à la fois l'organisation de la vie quotidienne et la vie de famille en général. Il en résulte par exemple des problèmes pour ce qui est de l'organisation et de la préparation des repas, de la réalisation des tâches ménagères et de l'éducation des enfants, et de l'attention qui doit leur être apportée[1433]. D'après des recherches menées par l'OIT[1434], les horaires de travail atypiques, tels que le travail de nuit et les heures supplémentaires régulières, ne sont généralement pas ceux que les travailleurs préfèrent, présentent des risques en termes de sécurité sur le lieu de travail et perturbent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le temps de travail devrait être organisé de façon à promouvoir la sécurité et la santé et, en conséquence, le principe du temps de travail décent revêt une importance plus grande encore pendant la maternité. Tout en reconnaissant que la flexibilité du temps de travail peut, dans certains cas, favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la commission est consciente que les questions relatives à la prévisibilité sont généralement très importantes pour atteindre cet équilibre. À cet égard, la commission rappelle qu'en vertu du paragraphe 20 de la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, les situations particulières des travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient être prises en considération lorsqu'on décide de la composition des équipes de nuit. La commission relève qu'un bon nombre de pays se sont dotés de lois encadrant le travail de nuit des femmes enceintes et allaitantes notamment, mais qu'aucun renseignement n'a été communiqué sur la réglementation du travail de nuit en fonction des responsabilités familiales[1435].

736. ***La commission encourage les gouvernements à prendre les mesures voulues pour garantir que les horaires de travail atypiques puissent être négociés individuellement ou collectivement avec les partenaires sociaux de sorte qu'ils tiennent compte des besoins réels des travailleurs ayant des responsabilités familiales.***

Transfert des travailleurs d'un lieu de travail à un autre

Recommandation n° 165, paragraphe 20

737. Le transfert des travailleurs d'un lieu de travail vers un autre résultant d'une promotion ou ne présentant aucun avantage particulier pour le travailleur peut mettre à rude épreuve la vie des travailleurs, en particulier pour ce qui concerne la capacité de ceux-ci d'assumer leurs responsabilités familiales et de trouver le juste équilibre avec leurs responsabilités professionnelles. La commission note que peu de communications ont fourni des renseignements sur les politiques de mobilité touchant les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Au *Cameroun*, l'article 94 (1) du Code du travail dispose que les frais de voyage du travailleur, de son conjoint et de ses enfants, ainsi que les frais de transport de leurs bagages, sont à la charge de l'employeur.

738. Les transferts peuvent intervenir sur une base volontaire ou non. La commission fait observer que quand ils sont imposés, les conditions sont plus généreuses, et incluent habituellement une assistance aux membres de la famille. Des informations ont été fournies sur

1433 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 396.

1434 OIT, *Soin à autrui au travail*, 195.

1435 Voir chapitre VI, les sections 1.1 et 1.2 concernant, respectivement, la réglementation du travail de nuit des femmes ou la réglementation du travail de nuit des femmes enceintes ou allaitantes.

certaines des mesures offertes aux familles par les grandes entreprises en cas de transfert. Elles peuvent consister en un préavis de trois mois au minimum, une aide à la recherche d'emploi pour les conjoints, et une aide financière, le cas échéant, lorsque le transfert oblige les parents à placer leur enfant en pensionnat.

739. La commission considère que pour prendre en considération les responsabilités familiales des travailleurs conformément à l'article 4 *b)* de la convention n° 156 et au paragraphe 20 de la recommandation n° 165, l'employeur doit tenir pleinement compte du besoin réel des travailleurs de s'occuper des membres de leur famille. À cet égard, les responsabilités familiales des travailleurs doivent être prises en considération et il convient d'accorder autant d'importance à ces responsabilités qu'aux raisons justifiant la proposition de transfert du point de vue économique. En outre, la commission souligne que le fait qu'un travailleur ait accepté un transfert par le passé ne signifie pas que celui-ci sera en mesure d'en accepter un vers un autre lieu de travail ultérieurement, étant donné que sa situation de famille pourra avoir changé, ce qui est souvent le cas. Dans ce contexte, la commission souligne que l'un des objectifs de la convention consiste à aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à parvenir à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Corolaire obligé, cela suppose aussi que ces travailleurs parviennent à concilier leurs responsabilités familiales et leur plan de carrière. En conséquence, dans toute la mesure du possible, les employeurs ne devraient pas contraindre les travailleurs à faire un choix entre conserver leur emploi et s'acquitter de leurs responsabilités familiales, à condition que celles-ci ne les empêchent pas d'effectuer leur travail. ***La commission encourage les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, à envisager de prendre des mesures pour que les besoins réels des travailleurs de s'occuper des membres de leur famille soient pris en considération, comme prévu par la convention et la recommandation, lorsque se pose la question d'imposer à un travailleur un transfert vers un autre lieu de travail.***

2.4. Travail à temps partiel, travail temporaire et travail à domicile

> **Recommandation n° 165**, paragraphe 21

Travail à temps partiel

740. Dans son Étude d'ensemble de 1993, la commission avait déjà constaté un accroissement du travail à temps partiel et d'importantes innovations dans l'organisation du temps de travail. Nombreuses sont les lois portant sur cette question qui ont été introduites au cours des vingt dernières années, la plupart du temps dans les pays industrialisés, pour répondre aux besoins économiques plutôt qu'à ceux des travailleurs ayant des responsabilités familiales. La commission note que la législation de nombreux pays, parmi lesquels l'*Australie*, la *Bulgarie* et la *Malaisie*, prévoit des dispositions concernant le travail à temps partiel de tous les travailleurs, qu'ils aient ou non des responsabilités familiales.

741. Certaines dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail, comme le travail à temps partiel, peuvent certes aider les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée, mais elles peuvent aussi accentuer les inégalités entre hommes et femmes et la discrimination professionnelle. Les femmes sont plus enclines que les hommes à occuper un emploi à temps partiel ou un emploi à temps partiel marginal, en partie en raison du besoin qu'elles ont de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales et autres responsabilités en lien avec la demande en matière de soin et services à la personne. Souvent, par nécessité ou faute de choix, les femmes sont également présentes dans des

formes d'emploi atypiques, comme le travail à domicile. Un tel besoin de modalités de travail qui soient compatibles avec les responsabilités qu'elles assument dans le soin et les services à la personne relègue souvent les femmes dans un nombre restreint d'emplois à prédominance féminine, ce qui les pénalise en termes de revenu, d'avancement professionnel et de protection sociale, et les cantonne un peu plus dans le rôle de proche aidant[1436].

742. ***La commission souligne que, tandis qu'il peut offrir une certaine souplesse propice à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le travail à temps partiel, lorsqu'il est imposé aux travailleurs, en particulier aux femmes, peut pénaliser ceux-ci et celles-ci en termes de salaire, de sécurité de l'emploi, de sécurité sociale, de formation ou de possibilités de promotion. Le travail à temps partiel subi accentue les perceptions stéréotypées relatives au rôle des femmes en tant qu'aidantes et accroît les inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi à temps partiel***[1437]***.***

743. La commission se félicite du fait que de plus en plus de pays offrent désormais aux parents adoptifs et aux pères élevant seuls leur enfant la possibilité de travailler à temps partiel. En *Azerbaïdjan* par exemple, les parents adoptifs ou les pères élevant seuls leur enfant de moins de trois ans ont la possibilité d'opter pour le travail à temps partiel dans le cadre de la conclusion d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé pour des raisons de santé ou des raisons familiales comme la grossesse, le handicap d'un enfant de moins de 18 ans, et une maladie chronique d'un enfant ou d'un autre membre de la famille[1438]. La commission note en outre que, selon la législation allemande, un employé peut demander une réduction de son temps de travail. L'employeur doit accepter la réduction du temps de travail, à moins que des raisons opérationnelles ne s'y opposent. Afin d'exclure le risque qu'un employé ne puisse pas sortir du travail à temps partiel plus tard («piège à temps partiel»), il peut également demander que son temps de travail soit réduit pour une période à déterminer à l'avance. Là encore, l'employeur doit donner son accord à cette réduction pour autant que des raisons opérationnelles ne s'y opposent pas[1439].

744. Le paragraphe 21 (2) de la recommandation n° 165 demande aux gouvernements de veiller à ce que les travailleurs à temps partiel aient les mêmes droits que les travailleurs à temps plein et les travailleurs permanents, en particulier en ce qui concerne l'assujettissement à la sécurité sociale. Tandis que la législation et les systèmes de protection sociale s'appliquent largement aux relations de travail à temps plein, les travailleurs à temps partiel bénéficient généralement de niveaux de protection et d'avantages bien moins intéressants. La commission rappelle que le principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein est au cœur des instruments relatifs au travail à temps partiel visant la promotion de l'égalité des conditions d'emploi et de la couverture sociale des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein occupant des postes similaires. L'objectif est de protéger les travailleurs à temps partiel contre un traitement inégal découlant de leur statut contractuel à temps partiel. À cet égard, la commission fait référence à la convention (n° 175) et à la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994, qui prévoient que les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une protection et de conditions équivalentes à celles des travailleurs à temps plein pour ce qui est du droit d'organisation et du droit de négociation collective, de la sécurité et la santé au travail, de la discrimination dans l'emploi

1436 OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, 2019, 75-76; OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*; Colette Fagan et *al.*, «The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence», Conditions of Work and Employment Series n° 32, ILO Research Synthesis Paper, 2012.

1437 Voir Étude d'ensemble de 2018, paragr. 558.

1438 *Azerbaïdjan* (article 94 du Code du travail).

1439 *Allemagne* (articles 8 et 9a de la loi sur l'emploi à temps partiel et à durée déterminée).

et la profession, de la protection de la maternité, de la cessation de la relation de travail et des droits en matière de congés, jours fériés et repos[1440].

745. En vertu du paragraphe 21 (3) de la recommandation n° 165, les travailleurs à temps partiel devraient avoir la possibilité d'accéder ou de revenir à un emploi à temps plein en cas de changement de situation familiale[1441]. La commission rappelle qu'en raison de leurs horaires de travail réduits, les travailleurs à temps partiel font l'objet de diverses formes de discrimination et ne sont notamment pas couverts par la réglementation ou les conventions collectives et ne bénéficient pas d'une protection ou d'avantages adaptés à leur situation, se voient imposer un «traitement proportionnellement inférieur» à celui des travailleurs à temps plein; ils sont victimes de discrimination en matière d'organisation de travail, d'accès à la formation et d'avancement professionnel, et rencontrent des difficultés à exercer leur liberté syndicale et leurs droits de négociation collective[1442]. ***La commission demande donc aux gouvernements de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs à temps partiel, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales, bénéficient de l'égalité d'accès à l'emploi et à la profession et relèvent des mêmes dispositions et conditions d'emploi que les travailleurs à temps plein.***

Travail temporaire

746. Contrairement aux personnes titulaires d'un contrat de travail permanent ou d'un contrat de durée indéterminée, les travailleurs temporaires sont recrutés pour une période prédéfinie, que ce soit par la conclusion de contrats de durée déterminée, de contrats en vertu desquels ils sont affectés à un projet ou de contrats de travail à la tâche, ainsi que dans le cadre d'emplois saisonniers ou occasionnels, y compris journaliers[1443]. La commission constate que les femmes sont généralement davantage représentées que les hommes dans le travail temporaire, ce qui peut s'expliquer, entre autres, par le fait que la position traditionnelle des femmes dans la société et l'inégalité de leurs responsabilités en matière de soins peuvent miner leur pouvoir de négociation, ce qui les rend plus susceptibles d'accepter des emplois moins stables[1444]. Des travaux de recherche menés par l'OIT indiquent également qu'il peut être recouru au travail temporaire pour éviter d'embaucher de jeunes femmes ou des femmes enceintes dans le cadre de contrats permanents par crainte de devoir assumer les coûts liés à un congé de maternité[1445]. Quelques rares pays ont communiqué des informations sur les dispositions législatives relatives au travail temporaire. La commission relève que dans certains pays, la législation couvre les travailleurs temporaires et leur garantit des conditions de travail égales, dont des formules d'organisation du travail souple, comparables aux travailleurs occupant un emploi régulier. En *Australie*, la définition de «l'emploi» figurant dans la loi sur l'égalité des chances de 2010 couvre le travail à temps partiel et le travail temporaire. En *Islande*, la loi n° 95 de 2000 sur le congé de maternité/paternité et le congé parental, telle que modifiée en 2017, s'applique indifféremment aux personnes employées dans le cadre d'un contrat de travail permanent ou temporaire.

1440 Voir articles 4 et 7 de la convention n° 175 et paragraphe 14 de la recommandation n° 182. Voir aussi Étude d'ensemble de 2018, paragr. 568-571.

1441 Les normes relatives au travail à temps partiel vont dans le même sens en mentionnant le caractère volontaire du transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel (voir convention n° 175, article 10) et de la gestion par les employeurs des ouvertures de postes à plein temps et à temps partiel (voir recommandation n° 182, paragraphe 18).

1442 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 592; Étude d'ensemble de 2020, paragr. 289.

1443 Étude d'ensemble de 2020, paragr. 277; OIT, *Non-Standard Employment around the World: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016, 7.

1444 OIT, *Women in Non-standard Employment*, Note thématique de INWORK n° 9, 2017.

1445 OIT, *Prendre soin d'autrui*, 164; OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 60; OIT, *Non-Standard Employment around the World*, 128.

Travail à domicile

747. Comme rappelé lors des travaux préparatoires ayant conduit à l'adoption de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et de sa recommandation (n° 184), le travail à domicile est la principale source de revenus pour un grand nombre de travailleurs dans tous les pays du monde. Il peut prendre de nombreuses formes, du travail artisanal à forte intensité de main-d'œuvre et qualifié (comme la broderie traditionnelle) et la métallurgie industrielle, au télétravail ou à d'autres services de technologie de l'information. Dans l'économie mondiale contemporaine, les travailleurs à domicile assemblent et emballent également des biens, tels que l'électronique, les produits pharmaceutiques et les pièces automobiles. Cependant, le travail à domicile est concentré dans l'économie informelle et est fortement genré. Dans de nombreux secteurs industriels, la majorité des travailleurs à domicile sont des femmes qui n'ont pas pu accéder à un emploi régulier en raison de responsabilités familiales ou d'un manque de compétences, ou qui ont choisi de travailler à domicile en raison de normes culturelles. Le travail à domicile est également considéré comme une alternative pour les travailleurs âgés, les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs isolés dans les zones rurales, les travailleurs migrants en situation irrégulière[1446].

748. La commission note que seuls quelques pays ont fait référence à la réglementation du travail à domicile dans les informations qu'ils ont communiquées. Par exemple, en *Irlande*, la loi sur l'organisation du temps de travail de 2007 s'applique à tous les employés et contient des dispositions spécifiques concernant les travailleurs à domicile. En *Bulgarie*, en vertu de l'article 312 du Code du travail, les travailleurs à domicile ont la liberté de déterminer leurs horaires de travail dans les limites prescrites par la loi, ainsi que leurs périodes de repos journalier et hebdomadaire, et ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires. En *Finlande*, la loi sur la durée du travail de 2019 couvre les travailleurs à domicile.

749. D'après des travaux de recherche menés par l'OIT, les travailleurs à domicile sont le plus souvent exclus des dispositions relatives au temps de travail, au motif qu'ils ne se trouvent pas sous la supervision directe de l'employeur[1447]. Étant donné que la plupart des travailleurs basés à domicile sont des femmes[1448] et que le travail à domicile est une forme de production à forte prédominance féminine, la commission appelle l'attention des gouvernements sur la situation particulièrement vulnérable des travailleurs à domicile sur le marché du travail, leur protection juridique inadéquate, leur faible pouvoir de négociation et leur isolement[1449]. ***La commission appelle donc l'attention des gouvernements sur l'importance qu'il y a à prendre des mesures appropriées pour que ces travailleurs ne soient pas privés de la possibilité de bénéficier de formules d'organisation du travail souple, ainsi que de repos journalier et hebdomadaire, de jours fériés et de modalités de congé dont bénéficient les autres travailleurs.***

1446 Étude d'ensemble de 2020, paragr. 480.

1447 OIT, *Le travail à domicile: De l'invisibilité au travail décent*, 2021, 198.

1448 Selon les estimations de l'OIT, 147 millions de femmes et 113 millions d'hommes ont travaillé à domicile en 2019, les femmes représentant 56 pour cent de l'ensemble des travailleurs à domicile. OIT, *Travailler à domicile*, 8.

1449 Étude d'ensemble de 2020, paragr. 485.

Flexibilité en matière de lieu de travail: télétravail

750. Bien que la recommandation n° 165 ne fasse pas expressément référence aux modalités de télétravail, la commission fait observer que le télétravail est une option dans le droit et la pratique de nombreux pays, ce qui contribue à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La commission a déjà fait observer en 2018 que l'encadrement du télétravail avait commencé à prendre forme dans plusieurs parties du monde. Même si cela n'était pas le cas partout, cela indiquait toutefois que les décideurs et les acteurs sociaux de certains pays commençaient à prendre conscience des effets que les nouvelles technologies pouvaient avoir sur le temps de travail grâce aux nouvelles modalités de travail souple, comme le télétravail et le travail mobile effectué au moyen des TIC)[1450]. En 2020, elle a noté qu'un certain nombre de pays[1451] s'étaient dotés d'une réglementation concernant le télétravail, qui fournissait dans certains cas une définition précise de ce type de travail. Des informations qui lui ont été communiquées, elle retient que certains pays font davantage référence à l'encadrement des modalités de télétravail. En *Équateur* par exemple, le Code du travail (article 16 (4)) et la loi organique sur la fonction publique) prévoient le télétravail. En *Arménie*, les femmes enceintes et les employées qui élèvent des enfants de moins de trois ans peuvent également recourir au télétravail (article 149 du Code du travail). Le gouvernement du *Sénégal* indique que les modalités de télétravail font actuellement l'objet d'un examen, en vue de leur insertion ultérieure dans le Code du travail. Au *Pérou*, le décret n° 017-2015-TR dispose que parmi les principes régissant le télétravail figure la promotion de l'équilibre entre la vie privée, la vie de famille et la vie professionnelle.

751. La commission fait observer qu'en dépit des avantages démontrés des formules d'organisation du travail souple pour les travailleuses et les travailleurs, des travaux de recherche suggèrent que tandis que les femmes recourent davantage à ces modalités de travail, les hommes ont quant à eux tendance à les éviter, par crainte d'être stigmatisés car jugés moins performants au travail[1452]. Par exemple, tandis que le télétravail semble permettre aux pères comme aux mères de jongler entre le travail rémunéré et les responsabilités familiales, des données empiriques montrent que les mères assument beaucoup plus que les pères les tâches ménagères et s'occupent davantage des enfants qu'eux. Il en ressort que le télétravail peut faciliter les choses pour ce qui est de la garde d'enfants mais que les parents n'assument pas forcément conjointement cette responsabilité, et que ce type de travail ne favorise pas l'égalité des genres sur le lieu de travail, à moins qu'il n'y ait une volonté consciente de le faire[1453].

752. ***Dans ce contexte, la commission demande aux gouvernements de prendre des mesures, en droit et dans la pratique, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les formules d'organisation du travail souple, dont le télétravail, n'accentuent pas davantage le partage inégal des responsabilités familiales et du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes.***

1450 Étude d'ensemble de 2018, paragr. 741.

1451 Comme la *Hongrie* (article 196(1) du Code du travail), la *Türkiye* (article 14 de la loi n° 4857 sur le travail, telle que modifiée par la loi n° 6715 de 2016), la *Grèce* (article 1 de la loi n° 3846/2010 sur la sécurité de l'emploi) et l'*Estonie* (convention collective de 2017). Voir Étude d'ensemble de 2020, paragr. 619.

1452 OCDE, *Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise: Inégalités femmes-hommes en matière de travail rémunéré et non rémunéré pendant la pandémie de COVID-19*, 2021, 15.

1453 Eurofound, *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, 2020 (les principales conclusions sont disponibles en français); Ellen Ernst Kossek et Clare Kelliher, «Mainstreaming Teleworking and Gender Equality: A Double-Edged Sword?», *OECD Forum Network*, 3 mars 2022.

3. Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille et autres types d'aide dans l'exercice des responsabilités familiales

753. Les services de prise en charge de la petite enfance, les services de soins de longue durée et les autres services de soins et de soutien aux personnes en situation de handicap, aux enfants et aux personnes âgées revêtent une importance fondamentale pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les services de soins aux enfants ont toujours été vus comme un moyen d'instaurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents qui travaillent[1454]. Cependant, la commission rappelle son observation générale de 2020 sur la convention n° 156 selon laquelle le manque de services de soins de qualité et abordables a été signalé par les hommes comme par les femmes comme étant l'un des problèmes les plus importants auxquels les femmes ayant des responsabilités familiales qui ont un travail rémunéré sont confrontées, et que les horaires de ces services ne sont pas flexibles. Les services fournissant des soins et un soutien à long terme aux personnes âgées ou en situation de handicap ont commencé à aborder la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conscients que les changements démographiques ont des effets considérables sur les familles et les travailleurs et leur statut sur le marché du travail.

754. La commission rappelle que lors des travaux préparatoires de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165, il a été souligné que l'objectif consistant à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ayant des responsabilités familiales, et entre ces travailleurs et les autres travailleurs, devrait être atteint pour ce qui est non seulement des conditions de travail et de la formation professionnelle mais aussi des installations mises à leur disposition pour que les travailleuses et les travailleurs puissent se décharger de leurs responsabilités dans tous les domaines de leur vie. Des travaux de recherche suggèrent que la législation du travail (concernant les politiques en matière de congés et les modalités de travail favorables à la famille) et les prestations de soins et de services à la personne (services de soins aux enfants et soins de longue durée) sont des piliers indispensables aux politiques du soin et des services à la personne, et pourraient être un moyen de participer à l'élimination de la discrimination à l'égard des travailleurs ayant des responsabilités familiales[1455]. Elles pourraient par exemple contribuer à aider les femmes à intégrer le marché du travail et à y faire carrière, puisque des études montrent que les responsabilités familiales sont l'un des principaux obstacles à la promotion des femmes[1456].

755. L'article 5 *b)* de la convention n° 156 demande aux États Membres de l'OIT de développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. Les paragraphes 24 à 26 de la recommandation n° 165 examinent plus avant la question de la fourniture de tels services en fonction des besoins et des préférences déterminés, des conditions nationales et des conditions techniques et des normes. Le paragraphe 32 appelle également à promouvoir les initiatives publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs.

1454 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 192; Commission de la condition de la femme, *Les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables au service de l'égalité entre les genres et de l'autonomisation des femmes et des filles: Conclusions concertées*, 63e réunion, E/CN.6/2019/L.3, 2019.

1455 OIT et Gallup, *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail*, 50.

1456 Il s'agit non seulement de la garde d'enfants, mais aussi des soins aux personnes âgées; on estime que 300 millions de personnes âgées de 65 ans et plus nécessitent actuellement des soins de longue durée. Voir OIT, *Women in business and management: Gaining momentum*, 2015 (une version abrégée est disponible en français); OIT, «Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries» Extension of Social Security series – Document de travail n° 50, 2015.

756. Les parties suivantes portant sur: 1) la planification communautaire, 2) les services et installations de soins aux enfants, 3) les services et installations d'aide à la famille, et 4) d'autres structures destinées à alléger les tâches ménagères, fourniront des exemples de lois et de pratiques adoptées par les États Membres de l'OIT pour contribuer à l'instauration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'égalité des genres.

3.1. Planification communautaire

Convention nº 156, article 5 (1)

757. Pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer sur le marché du travail, les gouvernements devraient prendre des mesures en lien avec la planification communautaire. La commission rappelle que cette disposition met l'accent sur l'intérêt que pourrait présenter la mise en place d'une infrastructure sociale pour résoudre les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs ayant des responsabilités sur le marché du travail et pour promouvoir un meilleur partage de ces responsabilités au sein de la famille[1457].

758. Par exemple, le gouvernement du *Canada* indique que le gouvernement fédéral œuvre, avec les partenaires provinciaux, territoriaux et autochtones, à l'instauration d'un système d'accueil des enfants et d'apprentissage précoce qui soit de qualité, accessible sur le plan financier, souple et inclusif à l'échelle du *Canada*. Cette initiative a pour but de garantir un financement important visant à réduire les frais de garde d'enfants de moins de cinq ans pour les familles, et à atteindre un tarif de 10 dollars canadiens par jour à l'horizon 2025-26. Depuis mars 2022, 12 des 13 provinces et territoires du *Canada* ont conclu des accords par lesquels elles s'engageaient à faire partie de ce système. Le Québec a instauré son propre système de services de garde éducatifs à l'enfance d'un prix abordable dès 1997. Le gouvernement du *Canada* indique également que les services à domicile et les services communautaires, ainsi que les services de soins de longue durée, sont avant tout réglementés et fournis par les gouvernements provinciaux et territoriaux dans la plupart des cas, le gouvernement fédéral apportant son soutien financier. «Santé Canada» s'engage également dans la recherche et l'analyse des politiques relatives aux soins à domicile et aux soins communautaires ainsi qu'aux soins de longue durée à l'échelle du *Canada*.

759. La commission note en outre qu'en *Estonie*, le gouvernement œuvre à l'allégement du poids des responsabilités qui incombent aux aidants en améliorant les installations de soins aux enfants et en finançant les mesures les plus urgentes relatives aux soins de longue durée. En 2018, un plan d'action portant modification du système de soins de longue durée a été mis au point. Le système de soins de longue durée, ses dispositifs de financement et les propositions sur la manière d'aider les aidants ponctuels ont été approuvés par le conseil des ministres en 2020 et 2021; ils comprennent diverses mesures, comme la préférence accordée aux soins à domicile par rapport au placement en institution, l'obligation faite aux gouvernements locaux d'évaluer les besoins en matière de soins, et la définition de plans en faveur de la durabilité.

760. La commission note également que la fourniture de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille est généralement décentralisée. Dans un certain nombre de pays, comme en *Fédération de Russie*, en *Finlande*, en *Grèce*, en *Islande*, au *Kirghizistan*, en *Lettonie*, en *Lituanie*, en *Macédoine du Nord*, en *Norvège*, aux *Pays-Bas* et en *Suisse*, les municipalités sont chargées d'organiser les services de soins aux enfants[1458].

1457 Étude d'ensemble de 1993, paragr. 195.

1458 OIT, *Soin à autrui au travail*.

761. La commission fait également observer que dans la majorité des cas, les pays n'ont pas fourni suffisamment d'informations sur la manière dont sont pris en considération les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la planification communautaire. La plupart des pays ont communiqué des renseignements généraux sur les services et les installations de soins aux enfants disponibles. La commission rappelle que, dans son observation générale de 2020 sur la convention n° 156, elle a demandé la réalisation d'enquêtes à l'échelle des communautés afin de déterminer les besoins des travailleurs en installations de soins pour les enfants et en services familiaux, et a demandé instamment à ce que des services convenables soient créés ou développés afin de répondre à ces besoins. ***La commission considère que, tout en tenant compte des conditions nationales, les gouvernements devraient, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, en matière de services et d'installations d'aide à la famille, comme prévu au paragraphe 24 b) de la recommandation n° 165.***

3.2. Services et installations de soins aux enfants

Convention n° 156, article 5 (2)
Recommandation no 165, paragraphe 25

Dispositions légales relatives aux services et installations de soins aux enfants

762. Depuis la naissance de leur enfant jusqu'au début de la scolarité obligatoire, les parents qui travaillent ont besoin de services de garde pour leur enfant. La commission constate que d'après la classification de l'UNESCO, les services et programmes d'éducation et de protection de la petite enfance (EPPE) comprennent: i) le développement éducatif de la petite enfance pour les enfants âgés de 0 à 2 ans; et ii) des programmes d'enseignement préprimaire destinés aux enfants dès l'âge de trois ans jusqu'à leur entrée à l'école primaire[1459]. Le gouvernement d'*Australie* reconnaît combien les programmes d'éducation et de protection de la petite enfance aident les familles à s'intégrer dans la population active et les enfants à obtenir de bons résultats en termes d'apprentissage et de développement. Il divise les services de soins à l'enfance en plusieurs services: i) garde d'enfants offrant des services d'éducation et de protection dans des centres réglementés; ii) garde d'enfants en milieu familial, au domicile de l'éducateur; iii) garde d'enfants en dehors des heures de classe, proposée avant et après les heures d'école et pendant les vacances scolaires; et iv) garde d'enfants à domicile, pour favoriser l'intégration des familles au marché du travail, en répondant aux besoins de garde d'enfants lorsqu'il n'y a pas d'autre solution possible ou adaptée. Le gouvernement de la *Suède* indique que 71 pour cent des établissements préscolaires sont gérés par les municipalités et 29 pour cent sont des établissements préscolaires indépendants, et que les municipalités sont tenues d'offrir des services préscolaires pour les enfants âgés d'un an à cinq ans, pour une durée d'au moins trois heures par jour ou 15 heures par semaine. Les municipalités sont également tenues d'accueillir les enfants dont les parents sont au chômage ou en congé parental pour s'occuper d'un frère ou d'une sœur. Elles sont également dans l'obligation de garantir à tous les enfants qui ont trois ans dans l'année un enseignement préscolaire général de 525 heures commençant au trimestre d'automne.

1459 UNESCO, *Dès le départ: Construire des sociétés inclusives grâce à une éducation de la petite enfance inclusive*, document d'orientation 46, juillet 2021.

763. La commission rappelle que la convention n° 156 et la recommandation n° 165 n'exigent pas des États Membres de l'OIT qu'ils mettent en place un système de soins aux enfants particulier. Ces instruments demandent à ce que soient adoptées des mesures «*compatibles avec les conditions et possibilités nationales*» qui répondent aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. ***La commission reconnaît que la fourniture de services de soins aux enfants est particulièrement importante pour permettre aux deux parents de choisir librement leur organisation du travail préférée – temps partiel ou temps plein – et pour accroître la participation des femmes à la vie active et favoriser leur avancement professionnel. Elle encourage donc les gouvernements à prendre des mesures pour veiller à ce que les mères et les pères aient accès aux services de soins aux enfants publics ou subventionnés. Accroître la disponibilité des installations de soins aux enfants constitue une avancée considérable vers la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.***

764. Le paragraphe 25 de la recommandation n° 165 demande aux gouvernements, en collaboration «*avec les organisations publiques et privées concernées*», de «*prendre des mesures appropriées pour que les services et installations de soins aux enfants*» soient disponibles pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. À cet égard, la commission note qu'en *Guinée*, par exemple, les organisations non gouvernementales construisent des installations de soins et de loisirs à destination des enfants. De plus, grâce au soutien de la communauté, un certain nombre de centres accueillant des enfants de travailleurs ayant des responsabilités familiales ont été créés ou rénovés. Il existe par exemple 628 installations publiques et 348 installations privées offrant des soins aux enfants et 1 746 centres d'appui communautaires au niveau des centres urbains et ruraux et des banlieues[1460]. La commission déconseille aux gouvernements de transférer l'ensemble des responsabilités en matière de garde d'enfants aux seules organisations non gouvernementales; ce service devrait être une responsabilité partagée, et les gouvernements devraient prendre la direction des opérations à cet égard.

765. La commission note l'importance de la mise en place, dans un certain nombre de pays, de services de garde d'enfants à assise communautaire destinés aux femmes travaillant dans l'économie informelle. À cet égard, la commission appelle les gouvernements à se référer à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, selon laquelle les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient pas des services de garde d'enfants, et demande aux États Membres de l'OIT d'encourager la fourniture de services de garde d'enfants et d'aide à la personne qui soient de qualité et financièrement abordables, et de faciliter l'accès à ces services afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière d'entrepreneuriat et de possibilités d'emploi et de permettre la transition vers l'économie formelle, Notamment sous la forme de coopératives, la commission note que, souvent, ces initiatives contribuent à permettre aux travailleuses de l'économie informelle d'accéder à de meilleures opportunités d'emploi, d'éviter qu'elles amènent leurs enfants au travail et à assurer aux enfants en situation de vulnérabilité une alimentation et de soins de santé de base[1461]. Par exemple, la commission observe que l'Association des femmes indépendantes (SEWA), qui regroupe près de deux millions de travailleuses de l'économie informelle en *Inde*, a créé la coopérative Sangini Child Care Workers, qui gère 13 centres de garde d'enfants offrant des soins (notamment une éducation de base et des compétences sociales, une alimentation et des services de santé de base) à 350-400 enfants[1462]. Au *Sénégal*, un centre communautaire de garde d'enfants pour les femmes travaillant dans le secteur informel a été créé dans la ville de Bargny. Ce centre est géré par l'Union des jeunes travailleurs de Bargny (AMJOB) et

1460 CEACR, convention n° 156: *Guinée*, demande directe, 2021.

1461 OIT, *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, 2007; OIT, *Économie informelle et travail décent: guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*, 2013.

1462 OIT et WIEGO, *Étendre les services de garde d'enfants aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle: enseignements politiques tirés des expériences nationales*, 2020.

est accessible aux enfants âgés de 1 à 6 ans, ainsi qu'aux enfants de 7 à 12 ans après l'école, les mercredis et les samedis, évitant ainsi aux mères occupées dans l'économie informelle de les emmener sur leur lieu de travail[1463]. En *Inde*, l'organisation «Mobile Crèches» contribue à la mise en place de crèches pour les travailleurs sur les chantiers de construction[1464].

766. En *El Salvador*, la loi sur la protection intégrale de l'enfance et de l'adolescence porte création d'un système national de protection intégrale de l'enfance et de l'adolescence comprenant la mise en place de centres de protection de l'enfance pour les enfants âgés de deux à sept ans vivant dans des zones urbaines défavorisées. Au premier semestre de 2015, quelque 190 centres au total accueillaient 4 852 enfants. Des centres de développement intégral ont également été mis sur pied pour offrir une éducation formelle aux enfants âgés de six mois à sept ans, y compris aux enfants des personnes travaillant sur les marchés municipaux et des vendeurs ambulants. En outre, depuis 2013, le gouvernement a adopté le système universel de protection sociale, qui a instauré des services communautaires tenant compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dont: i) un régime de pension universel de base et l'accès aux soins de santé essentiels pour les personnes âgées de plus de 70 ans; ii) des repas scolaires; et iii) la distribution d'uniformes, de chaussures et de fournitures scolaires.

767. Dans certains autres pays, c'est aux parents qu'il incombe de s'organiser pour faire garder leurs enfants. Le gouvernement du *Belize* indique par exemple que le secteur privé a fait part de la nécessité de créer d'autres établissements accueillant des enfants, et a indiqué que la création de garderies sur le lieu de travail dans la fonction publique n'était pas encore une réalité.

768. Dans d'autres pays, il est de plus en plus fréquent que la garde d'enfants relève de la responsabilité de l'employeur, même si la convention n° 156 n'en dispose pas expressément. L'employeur fournit cet appui de diverses manières, notamment en fournissant des services d'orientation, en faisant en sorte de faire coïncider les besoins en garde d'enfants des employés avec les services proposés au sein de la communauté, en mettant en place des systèmes de coupons, comprenant une subvention pour garde d'enfants versée à l'employé à titre de participation aux frais de garde, et des systèmes de créneaux réservés, en vertu desquels les employeurs s'accordent avec des centres de garde d'enfants ayant pignon sur rue pour qu'une partie des places d'accueil soit réservée aux enfants de ses employés. Il arrive même que certains employeurs financent des services directs, comme des services de garde sur le site de l'entreprise ou à l'extérieur, ou des sociétés de services privées proposant des gardes d'enfants à domicile. D'autres employeurs mettent en commun leurs ressources pour offrir des services de garde aux parents qui travaillent tout en partageant les coûts. Les installations financées par l'employeur offrent une solution plus adaptée aux besoins des employés qui travaillent en horaires décalés et dont les enfants ne peuvent pas être accueillis dans des établissements ouverts pendant les heures de bureau. En *Égypte*, l'article 96 du Code du travail n° 12 de 2003 dispose qu'un employeur qui emploie 100 travailleuses ou plus dans le même établissement est tenu de prévoir un encadrement préscolaire pour accueillir leurs enfants, conformément aux modalités et conditions qui doivent être fixées par décret par le ministre compétent.

769. Au *Japon*, les mesures prises pour améliorer les services de garde d'enfants incluent: i) une augmentation de salaire d'un montant de 3 000 yens par mois pour les travailleurs du soin et des services à la personne; ii) la création de 535 000 places de garderie entre 2013 et 2017 par la mise en place du plan visant à supprimer dans les plus brefs délais les listes d'attente pour les services de garde d'enfants, et de 320 000 autres places, d'ici à 2020, par l'intermédiaire du plan pour élever ses enfants en toute sérénité; et iii) la mise en œuvre du plan intégral en faveur de la multiplication des services de garde extrascolaires qui vise à créer

1463 OIT, *Soin à autrui au travail*, 248.

1464 OIT et WIEGO, *Étendre les services de garde d'enfants aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle*; OIT, *Économie informelle et travail décent*.

davantage de places de garderie pour accueillir quelque 250 000 enfants supplémentaires au cours de la période 2019-2021, et encore 300 000 autres d'ici à la fin de 2023[1465].

770. Les travaux de recherche ont montré que le fait de faciliter l'accès aux services de garde par la création de garderies ou de crèches sur le lieu de travail accessibles aux parents qui travaillent a fait passer la responsabilité de la garde des enfants des ménages vers la sphère publique. La mise en place d'une infrastructure et de services de garde d'enfants contribue à redistribuer les responsabilités en la matière, et offre donc la possibilité pour les travailleurs du soin et des services à la personne de rejoindre la population active, et crée de nouveaux emplois dans le secteur du soin et des services à la personne[1466].

771. La commission note également que d'après certains gouvernements, des dispositions légales prévoient des horaires flexibles ou à la carte, comme à *Cabo Verde*, où le décret-loi n° 58/2018 dispose que les horaires d'ouverture des services de garderie doivent correspondre aux besoins des parents ou des personnes exerçant l'autorité parentale. Il existe des dispositions similaires dans d'autres pays, notamment l'*Angola*, la *Fédération de Russie*, le *Kirghizistan*, l'*Ouzbékistan*, la *Roumanie*, la *Serbie*, la *Slovénie* et l'*Ukraine*, où les services de garde d'enfants ont instauré des horaires d'ouverture flexibles[1467].

772. La commission note qu'il existe au *Honduras* des services d'aide à l'enfance et à la famille, des cantines pour enfants, des centres accueillant des enfants et des associations œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap. Parmi elles, on peut citer la Fondation Teletón Honduras, la Fédération nationale des associations de personnes en situation de handicap du Honduras, la Fédération nationale des associations de parents de personnes en situation de handicap du Honduras et le Conseil de coordination des institutions et des associations de réadaptation du Honduras.

773. La commission note qu'en *Argentine*, des programmes spécifiques prévoient la mise en place d'établissements accueillant des enfants dans les zones rurales et agricoles. Le programme intitulé *Jardines Cosecha* (jardins de cueillette) dans les provinces de Salta, Jujuy et Misiones a créé des structures de garde d'enfants et des services chargés de l'accueil des enfants accessibles aux travailleuses des zones rurales. Dans le cadre du programme intitulé *Buena Cosecha* (Récolte fructueuse), 135 centres prennent en charge les enfants de moins de 16 ans des travailleuses migrantes saisonnières dans les zones rurales au moment de la récolte du raisin et d'autres fruits à Mendoza. En outre, l'article 64 du programme de travail agricole mis en place par la loi n° 26727 de 2011 prévoit que les exploitations agricoles doivent se doter d'espaces destinés à accueillir en toute sécurité les enfants des travailleurs tout au long de la journée de travail, et embaucher des personnels qualifiés ou ayant de l'expérience dans la garde d'enfants pour veiller sur eux. Cependant, la commission note également que la loi exclut de sa portée, entre autres, les travailleurs chargés des récoltes et/ou de l'emballage des fruits.

774. D'après les informations reçues, la commission fait observer que les gouvernements communiquent des informations d'ordre général sur la disponibilité des services et des établissements de garde d'enfants, mais ils n'indiquent pas dans quelle mesure ces services sont accessibles aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ou aux personnes qui souhaitent s'engager ou reprendre le travail, ni dans quelle mesure ces services répondent aux besoins de garde d'enfants de ces travailleurs. La commission rappelle que le paragraphe 24 de la recommandation n° 165 suggère aux États Membres de prendre toutes mesures: *a)* pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur le nombre des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont un emploi ou qui sont en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge qui ont besoin de leurs

1465 CEACR, convention n° 156: *Japon*, observation, 2020.

1466 Voir le Cadre des 5R pour un travail de soins décent: OIT, *Prendre soin d'autrui*, 313-314; OIT, *Soin à autrui au travail*, 47-48. Voir aussi OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*, 78-80; Valeria Esquivel, *Care in households and communities: Background paper on conceptual issues*, Oxfam Research Report, octobre 2013, 13.

1467 Banque mondiale, *Women, Business and the Law 2022*, 2022, 59 (un résumé analytique est disponible en français).

soins; et *b)* pour déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, en matière de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. ***La commission souligne l'importance de disposer de données sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales qui occupent ou recherchent un emploi, sur l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge nécessitant des soins, ainsi que sur leurs besoins et préférences en matière de garde d'enfants et de services et équipements.***

Source de financement

775. La commission note que dans de nombreux pays, les installations de garde d'enfants sont subventionnées par les gouvernements, comme c'est le cas en *Arménie* et en *France*. Les gouvernements peuvent également financer l'offre de garde d'enfants en subventionnant les installations. En *Égypte*, par exemple, les garderies privées sont réglementées et subventionnées par le ministère des Affaires sociales. De plus, les gouvernements peuvent financer la demande de services de garde d'enfants en accordant des aides aux parents pour que ceux-ci puissent assumer les frais liés aux services privés de garde d'enfants. En *Estonie* et en *Lettonie*, lorsque les établissements publics n'ont pas assez de places, les parents perçoivent une aide financière destinée à couvrir les frais de garde dans des établissements privés. Les pouvoirs publics estiment que financer la demande de tels services plutôt que de fournir des services publics ou d'apporter à ceux-ci un soutien financier devrait favoriser la création rapide de services de garde d'enfants[1468].

776. La commission note qu'en 2020-21, le gouvernement de l'*Australie* a apporté un soutien financier à l'éducation et à la protection de la petite enfance par l'intermédiaire de tout un ensemble de mécanismes, parmi lesquels: i) l'octroi d'une subvention aux établissements de garde d'enfants – subvention versée aux services de garde d'enfants, qui vient en déduction des frais de garde facturés aux familles et couvre donc ces frais en partie tout en rendant ce service plus abordable et plus accessible; et ii) le filet de sécurité pour les services de garde d'enfants, qui prévoit l'octroi d'une aide supplémentaire pour garde d'enfants aux familles et aux enfants défavorisés qui accèdent difficilement aux services de garde d'enfants, dont les familles ayant besoin d'aide pour garantir la sécurité et le bien-être de leurs enfants, les grands-parents qui sont le soutien principal de leurs petits-enfants, les familles traversant des difficultés financières ponctuelles, et les parents qui reprennent le travail après avoir bénéficié d'une aide au revenu.

777. ***La commission demande aux gouvernements de redoubler d'efforts pour mettre en place des services et installations de soins aux enfants, à titre gratuit ou à un prix raisonnable, correspondant aux possibilités financières du travailleur, comme prévu au paragraphe 25 b) de la recommandation nº 165. La commission encourage les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, à promouvoir des services de garde d'enfants universels et gratuits pour les jeunes enfants en tant que solution éprouvée et fiable propre à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.***

778. La commission note que plusieurs pays n'ont pas fourni d'informations pertinentes sur cette question. ***La commission souligne l'importance de mettre en place de tels services et installations et rappelle que si les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne sont pas en mesure de garantir les services et les soins nécessaires aux membres de leur famille lorsqu'ils acceptent un emploi, ils risquent d'être contraints de le quitter. En outre, elle rappelle que l'objectif de la convention est de garantir l'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales et entre ceux-ci et celles-ci et les autres travailleurs, et que cet objectif doit également se traduire par l'octroi de fonds leur permettant de s'acquitter de leurs responsabilités dans tous les domaines de***

1468 OIT, *Soin à autrui au travail*, 245.

la vie. La commission encourage donc ces pays à s'inspirer de la recommandation nº 165 et de prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

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

779. La commission rappelle que, selon la convention nº 156, la définition du «travailleur ayant des responsabilités familiales» prévoit les deux situations suivantes: i) responsabilités à l'égard d'un ou plusieurs enfants à charge; et ii) responsabilités à l'égard d'autres membres de la famille directe. Par conséquent, les États Membres de l'OIT devraient prendre des mesures bien conçues pour aider cette catégorie de travailleurs, et prendre en compte tous les éléments de cette définition, y compris les personnes en situation de handicap ou les personnes âgées, comme le prévoit l'article 1 (3) de la convention. Les mesures prises concernant d'autres membres de la famille directe qui ont besoin de soins ou de soutien, notamment les adultes en situation de handicap ou les personnes âgées, devraient faire partie d'un ensemble de politiques et de services de soins suscitant des changements profonds en faveur de l'égalité des genres[1469]. Cet aspect est d'autant plus pertinent que, ces dernières années, de plus en plus de travailleurs ont une certaine responsabilité à l'égard de parents vieillissants ou d'adultes en situation de handicap. Selon des conclusions de l'OIT, la demande de services de soins de longue durée pour les personnes âgées a fortement augmenté, en particulier dans les pays à revenu moyen et élevé où l'espérance de vie est en augmentation. Par exemple, en 2015, on comptait 906 millions de personnes âgées de 60 ans et plus dans le monde; d'ici à 2030, ce nombre devrait atteindre 1,4 milliard, avec 292 millions de personnes qui auront dépassé l'âge de 60 ans d'espérance de vie en bonne santé et auront probablement besoin de services de soins de longue durée[1470].

780. À l'époque de l'adoption de la convention nº 156 et de la recommandation nº 165, les pays appelaient généralement les services bénéficiant aux membres adultes de la famille «services et installations d'aide à la famille». Dans la présente étude d'ensemble, la commission a préféré employer l'expression «services et installations de soins de longue durée» pour suivre la tendance mondiale. Par exemple, la classification faite par l'OCDE, Eurostat et l'OMS utilise l'expression «soins de longue durée», et prévoit quatre composantes principales d'installations de soins de longue durée: les soins médicaux ou infirmiers, les services de soins personnels, les services d'assistance et les services de protection sociale[1471].

781. La commission rappelle que le paragraphe 33 de la recommandation nº 165 encourage les États Membres de l'OIT à «développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales». L'instrument prévoit l'adoption de mesures «compatibles avec les conditions et possibilités nationales» qui répondent aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. ***La commission reconnaît l'importance capitale de fournir des services de soins de longue durée pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à un emploi ou de le conserver. Comme ce sont généralement les femmes qui s'occupent des membres âgés du ménage, la commission souligne que l'absence de services de soins de longue durée appropriés et abordables a des effets néfastes sur les possibilités d'emploi des femmes. Mettre à disposition davantage d'infrastructures de soins de longue durée ne peut qu'encourager les femmes à accepter un emploi rémunéré, et cela contribuera à faire progresser l'égalité des genres.***

1469 OIT, *Soin à autrui au travail*, 268.

1470 OIT, *Prendre soin d'autrui*, 25.

1471 OCDE, Eurostat et OMS, *A system of Health Accounts 2011: Revised edition*, 2017.

Dispositions légales relatives aux services et installations de soins de longue durée

782. La commission se félicite de la plus grande offre de services de soins de longue durée constatée dans beaucoup de pays. Par exemple, l'*Uruguay* a été le premier pays d'Amérique latine à mettre en place un système national de soins complets en 2015, en vertu de la loi n° 19353 de 2015, qui fixe un cadre d'aide et de soins aux personnes en situation de dépendance. Selon la définition de l'article 8 de la loi, les personnes en situation de dépendance sont celles qui ont besoin d'un soutien spécifique pour mener à bien leurs activités et répondre aux besoins fondamentaux de la vie quotidienne, y compris les garçons et les filles jusqu'à l'âge de 12 ans et les personnes en situation de handicap, ainsi que les personnes âgées de plus de 65 ans en situation de dépendance. La commission note que le plan national relatif aux soins (2016-2020) a fixé un certain nombre de priorités, notamment le versement en espèces d'une allocation couvrant les frais d'entrée d'une personne âgée dans un centre privé de soins continus, et la création de centres de jour dans les zones urbaines et rurales pour les personnes âgées[1472].

783. La commission note qu'en *Espagne*, le système pour la promotion de l'autonomie personnelle et du soutien des personnes en situation de dépendance (SAAD) a étendu sa couverture à toutes les personnes en situation de dépendance, et quelque 1 141 950 personnes bénéficiaient de ce système en 2021. Le SAAD offre une gamme de services recouvrant la téléassistance, l'aide à domicile, les centres de jour ou de nuit et les soins en institutions, ainsi que l'assistance personnelle et les soins dans le cadre familial. Selon le gouvernement, le système est financé par les contributions des administrations publiques (l'administration générale de l'État et les communautés autonomes), avec la participation des bénéficiaires. La commission a également noté qu'un accord a été conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en 2021 pour améliorer le système de prise en charge des personnes dépendantes, qui prévoit, entre autres mesures et objectifs, une augmentation du financement du système et une liste d'attente moins longue des demandes à traiter[1473].

784. En *Croatie*, les services de soins à domicile sont désormais assurés par des prestataires de services sociaux agréés[1474]. Le gouvernement de *Bahreïn* indique que les institutions de soins pour personnes âgées et personnes en situation de handicap fournissent des soins sociaux, sanitaires et mentaux, ainsi qu'un appui juridique et d'autres services aux personnes âgées. Le gouvernement du *Qatar* indique également que le Centre «Shafallah» a été créé pour fournir des services modèles dans le domaine de l'éducation et de la réadaptation aux personnes de moins de 21 ans souffrant de handicaps mentaux et d'autisme. Ce centre s'efforce aussi de sensibiliser la société aux problèmes et aux droits des citoyens, afin de les aider à vivre de manière plus indépendante et à mieux s'insérer dans la société. Le centre est opérationnel depuis 2013, sous les auspices de *Qatar Foundation for Social Work*.

785. La commission note que les travaux de recherche[1475] mentionnent aussi, dans le cadre des solutions de soins de longue durée, des mesures comme les services de soins à domicile généralement fournis à la fois par des professionnels de santé et des professionnels d'autres secteurs, les centres de jour, les services de soins en institution, les infrastructures hospitalières ou les établissements de soins et les services de téléassistance.

1472 CEACR, convention n° 156: *Uruguay*, demande directe, 2018.

1473 CEACR, convention n° 156: *Espagne*, demande directe, 2021.

1474 CEACR, convention n° 156: *Croatie*, demande directe, 2019.

1475 Voir Étude d'ensemble de 1993; OIT, *Soin à autrui au travail*, 275-276; Marco Stampini *et al.*, «Working less to take care of parents? Labor market effects of family long-term care in Latin America», Inter-American Development Bank (IDB) Working Paper Series, No. IDB-WP-1105, 2019; Sarah L. Barber *et al.*, *Pricing Long-Term Care for Older Persons*, OMS et OCDE, 2021.

Dispositions relatives aux services et installations à long terme

786. Selon les travaux de recherche de l'OIT, seulement la législation nationale de 89 pays sur 179 prévoit l'obligation de fournir des services de soins de longue durée aux personnes âgées. Cela représente 119 millions, soit 49 pour cent, des personnes âgées vivant dans des pays où il existe des services de soins de longue durée obligatoires[1476]. La commission observe que l'on trouve des dispositions légales relatives aux services de soins de longue durée principalement dans les textes suivants:

i) la législation en vigueur sur la sécurité sociale et les programmes d'assurance sociale: comme en *Égypte* et au *Maroc*[1477]. Aux *Seychelles*, la loi de 2010 sur la sécurité sociale réglemente les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dans le cadre de la planification de l'action communautaire;

ii) une législation spécifique, comme au *Canada* (Québec) et en *France*[1478];

iii) des programmes/plans dédiés: par exemple, au *Canada*, dans le cadre du programme 2017 des priorités partagées en matière de santé[1479].

787. La commission note que quelques gouvernements ont fait état de l'absence de structures de soins de longue durée et reconnaissent la nécessité de relever les défis futurs liés au vieillissement de la population (par exemple, *Bénin*, *Cambodge*, *Colombie* et *République dominicaine*). Beaucoup de gouvernements n'ont fourni aucune information à ce sujet.

788. La commission prend note des préoccupations exprimées par le gouvernement du *Canada* concernant les aidants non rémunérés (c'est-à-dire les aidants familiaux et amis). Bien qu'ils jouent un rôle fondamental dans l'aide apportée aux personnes pour qu'elles restent chez elles plutôt que dans un établissement, les aidants non rémunérés ne sont pas toujours bien soutenus et beaucoup d'entre eux sont surchargés. Les aidants non rémunérés devraient en principe bénéficier des investissements visant à aider les personnes âgées et les personnes en situation de handicap ayant besoin de soins et de soutien à vivre à domicile le plus longtemps possible, en renforçant les efforts actuellement déployés pour améliorer les services de soins à domicile. Dès lors que les aidants non rémunérés s'occupent de membres de leur famille, ils pourraient alléger leur charge de travail grâce à de meilleurs services de soins à domicile.

Source de financement

789. Sécuriser les ressources financières nécessaires à un système national de soins de longue durée est un défi fondamental que doivent relever beaucoup de gouvernements. Selon les travaux de recherche de l'OIT, les soins de longue durée peuvent être assurés par des services en nature ou des transferts en espèces (ou une combinaison des deux). Dans le cadre des services de soins communautaires, les personnes âgées bénéficient des services du secteur public

1476 OIT, *Soin à autrui au travail*, 270.

1477 *Égypte* (loi n° 148 de 2019 sur l'assurance sociale et les pensions); *Maroc* (loi n° 65-15 relative aux établissements de protection sociale).

1478 *Canada* (Québec) (loi sur les services de santé et les services sociaux et sa réglementation relative aux soins de longue durée) et *France* (loi n° 1776 de 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement).

1479 Le programme de 2017 «Priorités partagées en matière de santé» prévoit notamment ce qui suit: Une meilleure intégration des soins en milieu communautaire, par exemple, à travers l'initiative «Chez soi avant tout et Soutien aux clients ayant des besoins complexes» au Yukon, laquelle améliore les services à domicile dans le but de réduire la demande de soins de longue durée, et la création de centres et d'équipes de santé communautaire en Saskatchewan pour faciliter la transition de la prestation de soins des hôpitaux vers la collectivité; un investissement dans l'infrastructure numérique et informatique, notamment grâce à l'élaboration dans les Territoires du Nord-Ouest, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon de divers outils d'évaluation InterRAI permettant de recueillir des données cohérentes, pancanadiennes et interdépendantes utiles aux cliniciens pour cerner les problèmes, élaborer des plans de soins et suivre les progrès des personnes bénéficiant des soins à domicile/des résidents dans des établissements de soins de longue durée.

ou de prestataires privés qui sont totalement ou partiellement indemnisés par l'État (par le biais de systèmes contributifs ou non contributifs, par exemple, via l'impôt ou l'assurance sociale). Dans le cadre des services de soins en institution, les bénéficiaires reçoivent des espèces qu'ils peuvent utiliser pour des services de soins de longue durée fournis par des travailleurs du soin rémunérés (à domicile ou en institution), ou d'une manière qu'elles jugent appropriée, y compris pour indemniser les services non rémunérés assurés par des membres de la famille[1480].

790. La commission note que les rapports examinés contiennent peu d'informations sur le financement des établissements publics de prise en charge des personnes âgées et des membres de la famille ayant d'importants besoins de soins de longue durée, notamment les personnes en situation de handicap. Certains gouvernements indiquent, par exemple, que les personnes en situation de handicap sont exemptées de frais et d'impôts (*Égypte*, article 9 de la loi n° 10 de 2018 sur les droits des personnes en situation de handicap). Dans d'autres pays, une part croissante des soins de longue durée est couverte par les régimes de financement des services publics, comme en *France*, où les services de soins médicaux de longue durée sont essentiellement financés par le régime d'assurance maladie (sécurité sociale), tandis que les soins personnels et sociaux sont financés conjointement par l'État et les collectivités locales (au niveau départemental). En *Suède*, l'assurance sociale offre une sécurité financière tout au long des différentes étapes de la vie, notamment via l'assurance et les prestations aux familles avec enfants, aux personnes en situation de handicap ou malades et aux personnes âgées. Différents types d'aide aux familles sont donc conçus pour répondre à des besoins spécifiques. L'agence suédoise d'assurance sociale *(Försäkringskassan)* gère les prestations et les allocations destinées aux familles avec enfants, aux personnes malades et aux personnes en situation de handicap, tandis que l'agence suédoise des pensions *(Pensionsmyndigheten)* est chargée du système public national de retraite. En *Slovaquie* et en *Espagne*, des prestations en espèces peuvent être versées aux aidants non rémunérés. Aux *Pays-Bas*, les soins à domicile sont fournis par l'assurance maladie, et les bénéficiaires peuvent choisir un service en nature ou 75 pour cent de la valeur des soins en espèces.

791. Pour obtenir de d'orientations sur le sujet, la commission renvoie au paragraphe 3 de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, qui appelle à adopter les principes suivants, notamment: universalité de la protection, fondée sur la solidarité sociale; droit aux prestations prescrites par la législation nationale, et caractère adéquat et prévisible des prestations; et aussi solidarité en matière de financement. La commission se réfère également aux conclusions des travaux de recherche de l'OIT selon lesquelles les programmes nationaux devraient viser en priorité à assurer des soins de longue durée via les mesures suivantes:

- garantir une protection universelle en matière de soins de longue durée, fondée sur les principes fondamentaux des socles nationaux de protection sociale, tels qu'énoncés dans la recommandation n° 202;
- assurer un financement par le biais de régimes nationaux d'assurance sociale ou de l'impôt, et réduire au minimum les frais à la charge du patient;
- augmenter le personnel de soins de longue durée moyennant des conditions de travail décentes, afin de mettre des services de qualité à la disposition de tous ceux qui en ont besoin, ce qui va créer des emplois faisant cruellement défaut;
- parvenir à un meilleur équilibre entre les genres et garantir un soutien public aux membres de la famille qui s'occupent de parents âgés, y compris sous forme de congés payés compensant la charge d'assurer des soins[1481].

1480 OIT, *Soin à autrui au travail*, 275.

1481 OIT, «Long-term Care (LTC) Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries», Extension of Social Security Working Paper No. 50, 2015.

792. ***La commission considère que, tout en tenant compte des circonstances nationales, les gouvernements, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, devraient déterminer, par des enquêtes systématiques menées plus particulièrement dans les communautés locales, les besoins de services et d'installations d'aide à la famille et les préférences en la matière. L'absence de services et d'installations d'aide à la famille de bonne qualité peut avoir pour effet d'enfermer les femmes dans un rôle traditionnel consistant à s'occuper de leurs proches. Alléger cette contrainte ne peut qu'encourager les femmes à participer plus largement au marché du travail.***

Défis liés aux prestations de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille

793. La commission constate, d'après les rapports reçus, que le manque de services et d'installations de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, à un coût abordable, est l'un des principaux obstacles qui empêchent les femmes, en particulier celles qui ont de faibles revenus, d'entrer ou de retourner sur le marché du travail. Dans ces circonstances, les femmes effectuent souvent une plus grande part de travail non rémunéré à la maison. La commission saisit cette occasion de rappeler que le COVID19 a eu un effet profond et débilitant sur les systèmes scolaires et préscolaires. En plus d'autres défis, dans les pays où des fermetures d'écoles ont eu lieu pendant de longues périodes, on a généralement observé des écarts plus importants entre les genres dans la répartition du travail supplémentaire non rémunéré pour s'occuper de la famille. Les pays s'efforcent de tirer les enseignements de la crise et de moderniser leurs systèmes éducatifs, afin d'aider les enfants à s'adapter à la «nouvelle normalité», cependant, les gouvernements devraient également réfléchir à la manière d'encourager l'égalité des genres en matière de prise en charge des enfants en dehors de l'école[1482]. En outre, la commission fait observer que la pandémie de COVID-19 a également eu un impact disproportionné sur les personnes qui ont besoin de soins de longue durée et sur celles qui les fournissent (rémunérées ou non), ces dernières étant principalement des femmes et pour beaucoup, des travailleuses migrantes[1483]. Si l'on ne s'attaque pas à ces défis en mettant en place des services de soins de longue durée adéquats, de bonne qualité et durables, cette demande supplémentaire de soins limitera encore davantage la participation des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes, au marché du travail, et cela aura un impact négatif non seulement sur la sécurité de leurs revenus pendant leur vie active et leur vieillesse, mais aussi sur leur bien-être physique et mental. Cela nuirait aussi aux conditions de travail des travailleurs du soin et accentuerait encore les inégalités de genres au travail. ***La commission rappelle que des services et installations de garde d'enfants abordables, accessibles et de bonne qualité sont essentiels pour garantir l'égalité de chances, eu égard aux résultats d'apprentissage des enfants et à l'emploi des parents. La commission encourage aussi les gouvernements à prendre des mesures pour garantir la mise en place de services de garde d'enfants à temps plein afin de permettre aux deux parents de choisir librement les modalités de travail qu'ils préfèrent, à temps partiel ou à temps plein.***

794. La commission observe en outre que l'organisation et la dotation en personnel des structures de garde d'enfants et d'aide à la famille constituent un défi supplémentaire pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. À cet égard, la commission se réfère au paragraphe 26 de la recommandation n° 165, qui prévoit ce qui suit:

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

1482 OCDE, *Les responsabilités familiales et domestiques en temps de crise*, 2021.

1483 OIT, *Soin à autrui au travail*, 268.

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

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

795. La commission rappelle que la main-d'œuvre mondiale des activités de soin regroupe les travailleurs du soin exerçant dans le secteur des soins (santé, éducation, et travail social), ceux appartenant à d'autres branches d'activité, les travailleurs domestiques, ainsi que les travailleurs du secteur des soins qui ne dispensent pas de soins (tels que les agents d'entretien dans les hôpitaux et les employés des cafétérias). L'économie du soin et des services à la personne comprend un large éventail de travailleurs possédant différents niveaux d'instruction et de qualification, travaillant dans différentes branches d'activité et dont les niveaux de rémunération sont très variables; cela va des médecins, des psychologues, des dentistes et des infirmiers aux travailleurs dans les services de garde d'enfant, agents de santé communautaires, travailleurs sociaux et dans les services d'aide à la personne. Cela comprend également les personnes qui assurent des soins non rémunérés au sein de leur foyer (aidants non rémunérés) ou de leur communauté (travailleurs du soin bénévoles)[1484].

796. Il conviendrait donc que les infrastructures de soins disposent d'effectifs suffisants, avec des travailleurs du soin hautement qualifiés, ce qui exige de leur offrir des conditions d'emploi suffisamment attractives, y compris des perspectives d'évolution de carrière. En outre, des dispositions devraient être prises pour que les installations soient enregistrées et inspectées. La législation réglementant les qualifications du personnel, le ratio personnel/enfants, la taille des groupes et les exigences en matière de santé et de sécurité est essentielle à cet égard. La commission note que les rapports reçus ne fournissent aucune information sur l'octroi d'agrément et la supervision des installations de soins pour enfants ou personnes âgées, ni sur la formation de leur personnel.

797. La commission rappelle le Cadre des «5R» du travail décent dans les activités de soin à autrui, consistant en une approche des politiques publiques fondée sur les droits humains et tenant compte des considérations de genre. Ce cadre crée un cercle vertueux qui atténue les inégalités dans le domaine des soins, s'attaque aux obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à un travail rémunéré, et améliore les conditions de tous les travailleurs du soin et, par extension, la qualité des soins. Le chemin menant au travail du soin doit s'appuyer sur des mesures de transformation dans cinq grands domaines d'action: les soins, la macroéconomie, la protection sociale, le travail et la migration. Ces politiques sont propres à la transformation lorsqu'elles contribuent à faire *reconnaître* la valeur du travail de soins non rémunéré, à la *réduction* de la pénibilité de certaines formes de travail de soins et à la *redistribution* des responsabilités de soins entre les femmes et les hommes, et entre les ménages et l'État. Les politiques doivent également *récompenser* les travailleurs du soin de manière adéquate et promouvoir leur *représentation*, ainsi que celle des bénéficiaires de soins et des aidants non rémunérés[1485].

1484 OIT, *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui: Étude d'ensemble sur la convention (no 149) sur le personnel infirmier, 1977, la recommandation (no 157) sur le personnel infirmier, 1977, la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation (no 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*, rapport III(B), Conférence internationale du Travail, 110e session, 2022 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2022»), 29.

1485 OIT, *Prendre soin d'autrui*, 50-51.

3.4. Autres structures pour alléger les tâches ménagères

Recommandation n° 165, paragraphes 32 et 34

798. La commission rappelle que la partie VII de la recommandation comprend dans son paragraphe 34 un certain nombre de mesures qui devraient faire partie d'une stratégie visant à aider les travailleurs à concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales. Lors des travaux préparatoires liés à cet instrument, il a été souligné que, dans la plupart des pays, l'augmentation des distances à parcourir pour fournir les soins et le temps consacré aux déplacements, pouvant aller jusqu'à plus de deux heures par jour, sont tels que cela risque d'annuler les progrès réalisés jusqu'ici en matière de réduction du temps de travail. En outre, les travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent souvent emmener leurs enfants à la crèche, chez la nourrice ou chez le médecin. Ils doivent également s'acquitter d'autres tâches ménagères comme aller faire les courses ou faire des tâches administratives. Ces déplacements, qui se font souvent dans les transports publics aux heures de pointe et donc dans des conditions inconfortables, sont une source de fatigue supplémentaire. Dans les pays en développement, l'urbanisation rapide pose les mêmes problèmes, aggravés d'autant par les défaillances du système de transport public. Dès lors que des mesures sont prises pour améliorer la situation, elles doivent s'inscrire dans le cadre d'une politique rationnelle d'aménagement du territoire, de décentralisation industrielle et de réorganisation des horaires de travail[1486].

799. La commission observe que les rapports examinés ne contiennent généralement pas d'informations détaillées sur les mesures prises liées à cette partie de la recommandation. Souvent, les services décrits ne semblent pas avoir été mis en place pour soutenir les travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais plutôt pour aider la population en général. Par exemple, le gouvernement de la *République dominicaine* indique que la plupart des emplois sont concentrés dans les zones urbaines, où les infrastructures de communication et de transport, pour l'électricité et l'eau potable sont excellentes. Le gouvernement propose actuellement des programmes de logements fonctionnels à moindre coût pour les secteurs qui ne disposent pas de leur propre logement. Le gouvernement du *Burkina Faso* indique également que le taux d'accès à l'eau potable s'est amélioré, passant de 71,9 pour cent en 2015 à 76,4 pour cent en 2020, et que le taux d'accès à l'assainissement est passé de 18 pour cent en 2015 à 25,3 pour cent en 2020. En ce qui concerne le cadre de vie, des progrès ont été réalisés dans le domaine du logement décent mis à disposition des ménages, grâce à la construction de 5 790 logements sociaux et économiques, et à l'électrification nationale dont le taux est passé de 18,8 pour cent en 2015 à 22,57 pour cent en 2019. ***La commission rappelle que d'autres mesures destinées à améliorer les conditions des travailleurs en général, telles que la fréquence des transports publics et la proximité de l'approvisionnement en eau et en énergie, ne peuvent qu'avoir un impact favorable sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. La commission souligne également l'importance d'associer les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que d'autres organismes directement concernés, à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces mesures.***

1486 OIT, *Égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales*, rapport VI(1), Conférence internationale du Travail, 66e session, 1980 (ci-après «Rapport sur le droit et la pratique sur la convention n° 156»), 60.

4. Autres mesures de sécurité sociale

Convention n° 156, article 4
Recommandation no 165, paragraphes 27, 29 et 30

800. La convention n° 156 et la recommandation n° 165 qui l'accompagne visent principalement à faire en sorte que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas défavorisés ni victimes de discrimination par rapport aux autres travailleurs, uniquement en raison de leurs obligations familiales. Lors des travaux préparatoires liés à la convention n° 156 et à la recommandation n° 165, il a été souligné que les travailleurs ayant des responsabilités familiales, en particulier les femmes, étaient souvent défavorisés en matière de droits à la sécurité sociale, du fait de l'interruption de leurs activités professionnelles[1487]. La discussion tenue à la Conférence internationale du Travail a débouché sur l'adoption des dispositions visant à étendre diverses mesures de sécurité sociale aux travailleurs ayant des responsabilités familiales[1488].

801. De fait, les travailleurs ayant des responsabilités familiales peuvent encore avoir des difficultés à accéder aux prestations de sécurité sociale. Cela est particulièrement vrai dans le cas de certains régimes d'assurance sociale qui soumettent le droit et/ou le niveau des prestations à la période de cotisation ou d'emploi. En outre, la commission a déjà constaté que certains systèmes de sécurité sociale sont fondés sur des stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la société; auxquels cas, les prestations de sécurité sociale sont généralement versées à l'homme considéré comme «chef de famille», et la femme ne bénéficie de la protection sociale qu'en fonction des droits de son mari[1489].

802. En revanche, les systèmes de protection sociale tenant compte des considérations de genre peuvent largement contribuer à assurer la sécurité du revenu et la protection de la santé des travailleurs et des membres de leur famille, ainsi qu'à favoriser un emploi décent et productif[1490]. Pour obtenir ces résultats positifs, il faut mettre en place et maintenir un ensemble complet et coordonné de mesures de sécurité sociale, notamment des prestations d'aide à la famille, des allégements fiscaux pour les travailleurs ayant des personnes à charge, et déterminer les droits de sécurité sociale en tenant compte des périodes consacrées à s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille.

4.1. Allocations familiales

803. Les allocations familiales fournissent un revenu supplémentaire aux parents ou aux personnes chargées de s'occuper d'enfants, avec pour objectif d'assurer le bien-être des enfants et la stabilité économique de leur famille[1491]. La responsabilité de s'occuper d'enfants est l'une des éventualités couvertes par la sécurité sociale, conformément aux normes internationales sur la sécurité sociale, en particulier la convention n° 102 et la recommandation n° 67. Les prestations pour enfants peuvent être fournies sous la forme de prestations en

1487 Rapport sur le droit et la pratique sur la convention n° 156, 35.

1488 Pour plus d'information concernant les types de congés, voir le chapitres VI et VII.

1489 OIT, *La sécurité sociale et la primauté du droit: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011, paragr. 216.

1490 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 113. Voir aussi CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

1491 OIT, *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable: Étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*, Rapport III (Partie B), Conférence internationale du Travail, 108e session, 2019 (ci-après l'«Étude d'ensemble de 2019»), paragr. 327.

espèces ou d'allègements fiscaux, ainsi que de prestations en nature, telles que nourriture, vêtements, logement, vacances ou aide domestique[1492]. Selon la recommandation n° 67, les allocations familiales doivent représenter une contribution substantielle au coût de l'entretien d'un enfant et tenir compte de l'augmentation de frais que comporte l'entretien d'enfants plus âgés[1493].

804. La commission se félicite du fait que beaucoup de pays prévoient de verser des allocations familiales via différents types de systèmes, notamment l'assurance sociale, l'aide sociale et les régimes universels ou quasi-universels. Par exemple, au *Danemark*, l'allocation pour enfants et adolescents, qui est une prestation pour enfants quasi-universelle soumise à des conditions de ressources, est versée pour les enfants de moins de 18 ans; le montant de la prestation est dégressif en fonction du revenu de la famille[1494]. Au *Cameroun*, des allocations familiales de 2 800 francs CFA sont accordées pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans, ou de moins de 21 ans s'il est étudiant ou dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie[1495]. En *Mongolie*, les régimes universels prévoient un transfert monétaire sous conditions, dans le but de réduire la pauvreté, pour tous les enfants de moins de 18 ans, à hauteur d'un versement mensuel maximum de 20 000 tugrik de Mongolie (7 dollars É.-U.)[1496]. De même, l'*Argentine* a introduit l'allocation universelle pour enfants, qui regroupe plusieurs régimes non contributifs de transferts en espèces destinés aux familles, avec un maximum de cinq enfants jusqu'à 18 ans par famille, à condition que les bénéficiaires remplissent certaines conditions en matière de santé (comme la vaccination des enfants de moins de 5 ans) et d'éducation (fréquentation scolaire)[1497].

805. ***La commission se félicite aussi de l'évolution positive de la législation qui a cours dans certains pays ces dernières années, de manière à étendre la couverture des allocations familiales.*** Par exemple, en *Thaïlande*, depuis 2019, les familles pauvres ayant des enfants de moins de 6 ans ont droit à la subvention de soutien aux enfants[1498]. En 2018, la *Lituanie* a mis en place des allocations familiales universelles pour tous les enfants de moins de 18 ans, ou de moins de 23 ans s'ils poursuivent leurs études. Les familles nombreuses ou pauvres ont également droit à des prestations familiales supplémentaires en fonction de l'âge de leurs enfants[1499]. En vue de mettre progressivement en place des allocations familiales, le *Monténégro*[1500], la *Tunisie*[1501] et la *République de Corée*[1502] ont mis en place des allocations familiales pour tous les enfants âgés de 0 à 6 ans.

806. ***Toutefois, la commission est préoccupée par les mesures prises dans certains pays qui ont pour effet de réduire la couverture des transferts en espèces versées aux familles avec enfants.*** Ainsi, au *Mexique*, le programme «Prospera» d'allocations sous conditions tant vanté

1492 Article 42 de la convention n° 102.

1493 Paragraphe 28 (4) de l'annexe à la recommandation n° 67.

1494 *Danemark* (articles 1 à 4 de la loi sur les allocations pour enfants et jeunes, décret n° 964 de 2011, tel que modifié par la loi n° 1382).

1495 *Cameroun* (articles 20-24 du Code des prestations familiales, loi n° 67-LF-7 de 1967).

1496 OIT, *Child Money Programme in Mongolia*, Social Protection in Action: Building Social Protection Floors, Country Note Series, 2016.

1497 *Argentine* (articles 6, 7, 14 et 18 de la loi n° 24714 sur le régime des allocations familiales et résolution ANSES n° 135/2022).

1498 UNICEF, «Thailand takes another leap towards a universal Child Support Grant», 7 juillet 2020; Economic Policy Research Institute et Thailand Development Research Institute, «How will Thailand counteract intergenerational poverty with its child support grant?», 2020.

1499 *Lituanie* (loi du 3 novembre 1994 sur les prestations familiales, telle que modifiée en 2019).

1500 *Monténégro* (articles 40 et 42 de la loi sur la protection sociale et la protection de l'enfance).

1501 *Tunisie* (loi n° 60-30 du 14 décembre 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale, telle que modifiée en 2018).

1502 *République de Corée* (article 5 de la loi sur les allocations familiales, loi n° 15539 de 2018).

(initialement «*Progresa*», puis «*Oportunidades*») a été supprimé en 2019, et le *Brésil* a mis fin à son programme «Bolsa Familia» en 2021[1503].

807. Dans beaucoup de pays, les familles avec enfants ont accès à des programmes d'allocations sous conditions dans le cadre desquels les prestations sont accordées sous réserve de remplir certaines conditions, par exemple la fréquentation scolaire des enfants ou leur vaccination[1504]. Si ces programmes ont un impact positif sur le bien-être des enfants, ils peuvent avoir un effet négatif sur les femmes qui sont généralement chargées de répondre aux besoins des enfants. À cet égard, les données factuelles ont démontré que les conditions imposées pour avoir droit aux allocations peuvent être contraignantes et punitives pour les femmes[1505]. À l'inverse, les programmes d'allocations sans condition ont un effet positif sur le bien-être de l'enfant, comparable voire meilleur que celui produit par les allocations sous conditions, sans pour autant entraîner de coûts de transaction et d'opportunité restrictifs pour les femmes, et sans risquer l'exclusion de ces programmes du fait de conditions «trop strictes». En effet, il y a peu de données factuelles démontrant l'effet positif des programmes soumis à conditions sur le développement humain, et il se peut que ce soient les transferts d'espèce et les messages sociaux qui produisent des résultats positifs, sans lien avec les conditions elles-mêmes[1506]. En outre, les pays ayant établi de longue date des allocations familiales universelles, c'est-à-dire des allocations pour tous les enfants indépendamment du revenu des parents et d'autres conditions, affichent de meilleurs résultats en termes de réduction de la pauvreté et d'égalité des genres[1507]. Cela s'explique par les caractéristiques générales des prestations universelles: elles sont facilement accessibles aux futurs ayants droit; elles n'entraînent pas ou entraînent très peu de coûts d'opportunité et de transaction; elles sont prévisibles et généralement adéquates et ne peuvent être supprimées (ou alors, sont supprimées progressivement) en cas d'emploi ou de reprise d'emploi. Par conséquent, ces prestations contribuent non seulement de meilleure façon aux coûts liés à l'éducation des enfants et à leur bien-être, et peuvent aussi faciliter la participation des parents ou des personnes qui s'occupent des enfants au marché du travail, en particulier celle des femmes, dans la mesure où elles permettent aux parents de prévoir la garde de leurs enfants et de payer les services de garde d'enfants. Ce n'est donc pas par hasard que les dix pays les mieux classés dans l'indice d'inégalité des genres du PNUD disposent tous de systèmes complets de protection sociale favorables à la famille, dont les prestations universelles pour enfants en constituent le cœur[1508].

808. ***La commission rappelle que les régimes d'allocations familiales devraient être conçus et mis en œuvre d'une manière non discriminatoire et à l'écoute des enfants, qui tienne compte des circonstances et besoins des filles et des garçons, et de manière à maximiser le taux d'utilisation des droits potentiels et à éliminer les obstacles procéduraux onéreux[1509]. La commission souligne également le fait que les familles vulnérables, en particulier celles qui vivent dans des zones rurales et reculées ou dans les quartiers les plus pauvres où l'accès est limité, peuvent avoir des difficultés à remplir les conditions d'éligibilité aux prestations***

1503 Il est à noter qu'au *Brésil*, il existe une allocation familiale non universelle appelée «Salario-familia» versée aux travailleurs salariés, y compris les travailleurs domestiques et les travailleurs indépendants faiblement rémunérés, dès lors qu'ils sont inscrits au régime général de sécurité sociale et ont des personnes à charge âgées de moins de 14 ans ou en situation de handicap.

1504 Par exemple, *Australie*, *Bulgarie* et *Gabon*.

1505 ONU Femmes, *Family-oriented cash transfers from a gender perspective: are conditionalities justified?*, Policy brief No. 13, 2.

1506 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 672.

1507 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 108.

1508 Pour plus d'informations sur l'indice d'inégalité de genre du Programme des Nations Unies pour le développement, voir le site web du PNUD.

1509 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 355.

contributives parce qu'elles occupent des emplois dans l'économie informelle et qu'elles ont une capacité contributive restreinte. En outre, il peut être difficile pour ces familles de se soumettre à une certaine conduite pour bénéficier d'allocations non contributives en raison de la distance à parcourir pour se rendre à l'école et dans les services et établissements médicaux.

809. La commission note que les allocations familiales sont généralement accordées au niveau du seuil de subsistance minimal[1510]. Toutefois, comme la commission l'a déjà fait observer, dans beaucoup de pays, le niveau de l'aide au revenu disponible pour les enfants reste relativement faible et reste insuffisant pour répondre aux besoins élémentaires des enfants, et cette aide sera particulièrement mise en péril en cas de forte inflation et de crise du coût de la vie si elle n'est pas correctement indexée sur un indicateur approprié, dans la mesure où les prestations peuvent vite s'amoindrir en termes de valeur ou de pouvoir d'achat[1511].

810. Parmi les normes de l'OIT en la matière, la convention n° 102 et la recommandation n° 202 établissent des critères de référence concernant le niveau que les prestations familiales – ou pour enfants – devraient atteindre pour satisfaire aux niveaux de protection minima qu'elles énoncent. Pour déterminer si ce minimum est atteint, la convention n° 102 évalue la valeur totale des prestations attribuées aux enfants protégés dans un pays donné par rapport au salaire de référence dans ce même pays, multiplié par le nombre total des enfants des personnes protégées[1512]. La recommandation n° 202 quant à elle préconise une sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires[1513].

811. Garantir une sécurité de revenu adéquate aux familles avec enfants est particulièrement important dans le contexte de la pandémie de COVID-19, à laquelle s'ajoutent désormais la crise du coût de la vie et la crise alimentaire. Selon les estimations, le nombre d'enfants vivant au sein de ménages à faible revenu a augmenté de plus de 142 millions, atteignant ainsi environ 725 millions au total[1514]. Cet aspect est une source de préoccupation, dans la mesure où l'UNICEF et le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté ont tous deux conclu que la réponse sociale à la pandémie n'était pas adaptée aux enfants, qu'elle tendait à favoriser le soutien direct aux entreprises ou aux enfants issus de familles fortement associées au marché du travail formel et qu'elle passait donc à côté de nombreux enfants vulnérables[1515]. ***La commission encourage les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour que les familles avec enfants aient effectivement accès à des allocations familiales d'un niveau suffisant. À cet égard, la commission souligne l'importance de fixer des critères de référence garantissant un niveau suffisant de prestations pour assurer le bien-être des enfants tout en permettant à ceux qui s'occupent d'eux, en particulier les femmes, de participer pleinement à la vie économique. La commission attire en outre l'attention des États Membres sur le fait que les régimes universels d'allocations familiales peuvent couvrir tous les enfants.***

1510 Par exemple, *Allemagne*, *Canada*, *Finlande*, *Irlande*, *Italie* et *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*.

1511 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 383.

1512 Article 44 de la convention n° 102.

1513 Paragraphe 5 *b)* de la recommandation n° 202. Le paragraphe 8 *b)* prévoit que «la sécurité élémentaire de revenu devrait permettre de vivre dignement. Les niveaux minimaux de revenu définis à l'échelle nationale peuvent correspondre à la valeur monétaire d'un ensemble de biens et services nécessaires, aux seuils nationaux de pauvreté, à des seuils de revenu définis pour l'octroi de l'assistance sociale ou à d'autres seuils comparables établis par la législation ou la pratique nationales, et peuvent tenir compte des différences régionales».

1514 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 93.

1515 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 93 et 98.

4.2. Reconnaissance des périodes consacrées à s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille

812. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales, généralement des femmes, peuvent être confrontés à une réduction de leurs droits en matière de sécurité sociale en raison d'interruptions de travail dues à la nécessité de s'occuper de membres de la famille dépendants. C'est particulièrement le cas lorsque le droit aux prestations de sécurité sociale dépend des périodes de cotisations payées ou d'emploi[1516].

813. L'une des mesures prises par beaucoup pays pour régler le problème des soins non rémunérés consiste à reconnaître les périodes de travail non rémunéré, sous forme de crédits de soins ouvrant droit aux prestations de sécurité sociale. Cela a pour effet d'augmenter le niveau des prestations et d'élargir l'accès aux prestations de sécurité sociale en général. La commission observe que la façon de concevoir les crédits de soins varie considérablement d'un pays à l'autre. En particulier, différentes conditions relatives aux types et à la durée des périodes de soins non rémunérés sont prises en compte pour déterminer le droit et le niveau des prestations. Par exemple, en *Lettonie*, la période de congé parental pour un enfant jusqu'à l'âge d'un an et demi est prise en compte pour le droit aux pensions de retraite et aux allocations de chômage[1517]. Dans certains pays, les périodes de prise en charge d'autres membres de la famille sont également prises en compte. En *Fédération de Russie*, le temps passé à s'occuper d'un membre de la famille en situation de handicap du groupe I ou âgé de plus de 80 ans est converti en points de pension, dont le montant influe sur le droit à l'assurance sociale et son niveau[1518]. Au *Chili*, les crédits d'aide aux aidants sont financés par l'État et s'élèvent à 10 pour cent du salaire minimum[1519]. Toutefois, dans certains pays d'Amérique latine, les crédits ne sont accordés qu'aux mères et non aux autres aidants, ce qui ne permet pas de lutter contre les stéréotypes de genre[1520].

814. ***Rappelant que, dans beaucoup de pays, les femmes assument de manière disproportionnée la charge de s'occuper de membres de la famille dépendants[1521], la commission souligne l'importance d'adopter une approche tenant compte des considérations de genre lors de la conception des régimes de sécurité sociale, en particulier ceux fondés sur l'assurance sociale. La commission encourage les États Membres à prendre des mesures pour veiller à ce que les périodes d'absence du travail pour s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille nécessitant une aide soient prises en compte dans les périodes requises pour avoir droit à la sécurité sociale, et que ces périodes génèrent effectivement un niveau plus élevé de prestations de sécurité sociale et soient accordées non seulement aux femmes mais aussi à toutes les personnes ayant des responsabilités familiales.***

1516 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 60, 61 et 192.

1517 *Lettonie* (article 9 de la loi de 1996 sur les pensions de l'État).

1518 *Fédération de Russie* (article 12 de la loi fédérale sur les pensions d'assurance, 2013).

1519 *Chili* (article 7 du décret n° 28 du 5 mai 2016 portant création du système de rémunération des aidants de personnes en situation de handicap).

1520 OCDE, *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, 2019, 70.

1521 OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*, 32, 60 et 61.

4.3. Allègements fiscaux[1522]

815. Les régimes d'impôt négatif sur le revenu sont considérés comme l'un des mécanismes permettant de garantir la sécurité du revenu de base[1523]. Les allègements fiscaux en particulier peuvent réduire les coûts liés à l'emploi de travailleurs domestiques, à l'utilisation de services et d'installations de soins aux enfants et à la prise en charge d'un parent en situation de handicap. En *Azerbaïdjan*, par exemple, le revenu mensuel imposable de l'un des conjoints est réduit de 50 manats azerbaïdjanais lorsque celui-ci a au moins trois personnes à charge, quel que soit le degré de parenté, comprenant les étudiants à temps plein et les étudiants de moins de 23 ans[1524]. Au *Burkina Faso*, le niveau de réduction d'impôt augmente proportionnellement au nombre de membre de la famille à charge, par exemple, les enfants et les étudiants de moins de 25 ans ou un conjoint à charge[1525]. Au *Brésil*, des allégements fiscaux sont accordés pour personnes à charge, c'est-à-dire, les enfants ou beaux-enfants, les frères et sœurs et les petits-enfants jusqu'à l'âge de 21 ans, ou ceux inscrits à l'école dans le cycle secondaire ou technique, jusqu'à l'âge de 24 ans. Lorsque les personnes à charge souffrent d'un handicap qui les empêche de travailler ou d'étudier, il n'y a pas de limite d'âge[1526]. En *Tchéquie*, des avantages fiscaux pour enfants à charge au sein d'un ménage commun de contribuables sont accordés sous forme d'allègement fiscal, de crédit d'impôt, ou d'une combinaison des deux[1527]. ***La commission estime que les mesures fiscales, associées à d'autres régimes et prestations, peuvent contribuer à la sécurité du revenu des travailleurs ayant des responsabilités familiales.***

4.4. Besoins familiaux et allocations de chômage

816. Les besoins familiaux et les responsabilités familiales devraient être pris en compte lorsque des emplois sont proposés aux demandeurs d'emploi. Le paragraphe 30 (2) de la recommandation n° 165 dispose que, en particulier, lorsque l'emploi offert implique le transfert de résidence dans une autre localité, les éléments à prendre ainsi en considération devraient comprendre le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants. De même, la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, prévoit une évaluation de l'impact de l'emploi proposé aux demandeurs d'emploi sur leur situation familiale[1528].

1522 Cette section traite des allégements fiscaux et autres mesures fiscales visant à fournir un soutien du revenu aux travailleurs avec des responsabilités familiales. L'on note l'existence de que certains dispositifs fiscaux sont conçus de telle façon qu'ils sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur la participation des femmes sur marché du travail ainsi que sur leurs revenus nets. Par exemple, dans les régimes d'imposition fondés sur la famille, les personnes ayant des revenus secondaires (les moins élevés), qui sont souvent des femmes, peuvent être dissuadées de travailler en raison des taux d'imposition plus élevés appliqués à l'unité familiale. Les biais liés au genre dans les régimes fiscaux peuvent également se manifester par l'attribution de la responsabilité de produire les déclarations fiscales et de réclamer les retours d'impôt à l'homme, souvent considéré comme le chef d'un ménage. Pour plus d'informations à ce sujet, renvoi est fait aux publications suivantes: OCDE, *Politique fiscale et égalité femmes-hommes: Un bilan des approches nationales*, 2022; FMI, *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy and Gender Equality*, 2022; et le Centre international pour la fiscalité et le développement à l'Institut d'études du développement, *Fiscalité et questions de parité dans les pays en développement: Quels problèmes existent?*, Synthèse numéro 6, 2017, qui examine les effets des différents régimes fiscaux sur les hommes et les femmes dans les pays en développement.

1523 Paragraphe 9 (3) de la recommandation n° 202.

1524 *Azerbaïdjan* (article 102.5 du Code fiscal).

1525 *Burkina Faso* (article 113 (1) et (2) du Code fiscal).

1526 *Brésil* (article 35 de la loi n° 9.250/95).

1527 *Tchéquie* (partie III de la loi sur l'impôt sur le revenu).

1528 Article 21 de la convention n° 168.

817. Au cours des travaux préparatoires liés à la recommandation n° 165, il a été souligné que des facteurs tels que le statut matrimonial, le lieu de travail du conjoint, la possibilité de déplacer le domicile familial, les installations scolaires disponibles pour les enfants, la durée et la fréquence des absences du domicile lorsqu'il n'est pas prévu de déplacer la famille, devraient être pris en considération pour définir le caractère convenable de l'emploi offert à une personne. Le refus d'accepter un emploi qui ne tient pas compte de ces facteurs ne doit pas entraîner la suspension ou le refus des prestations de chômage[1529].

818. La commission note que dans certains pays, la législation sur le travail prévoit spécifiquement de tenir compte de la situation familiale des demandeurs d'emploi, de manière à leur offrir un emploi convenable. Au *Canada*, les services d'assurance-chômage fournissent des lignes directrices qui prévoient les critères permettant d'offrir des possibilités d'emploi convenable et une aide aux demandeurs d'emploi, tenant compte notamment de la compatibilité avec leurs obligations familiales[1530]. En *Australie*, la détermination du caractère convenable d'un emploi offert à un demandeur d'emploi se fait à la lumière de la situation familiale de celui-ci, en particulier lorsqu'il n'y a pas de services de garde d'enfants pendant les heures de travail de la personne[1531]. En outre, certains pays indiquent qu'une assistance ciblée est accordée aux personnes ayant des responsabilités familiales. En *Belgique*, par exemple, l'Office régional bruxellois de l'emploi tient compte de la situation spécifique des demandeurs d'emploi monoparentaux afin de déterminer ce qui fait obstacle à leur emploi et de leur fournir les informations nécessaires[1532]. En *Nouvelle-Zélande*, les demandeurs d'emploi monoparentaux bénéficient d'une aide différente. Outre les prestations en espèces, ils reçoivent une aide à l'éducation et à la formation, ainsi qu'un appui à la recherche d'un emploi à temps partiel, afin que le caractère convenable de l'emploi tienne compte de la garde des enfants[1533].

819. ***La commission souligne le rôle crucial que joue la sécurité sociale dans la mise en œuvre de modalités de travail et de congé flexibles garantissant en même temps la sécurité du revenu et l'accès aux soins médicaux pour les travailleurs et leur famille pendant les périodes de congé et au-delà (par exemple, les prestations de maternité, les allocations de paternité ou parentales, les allocations ou subventions pour la garde d'enfants, les prestations familiales, les allocations pour soins à domicile, les allocations pour soins aux personnes en situation de handicap et les allocations pour aidants, ainsi que divers crédits d'impôt, subventions et aides). La commission note que le manque d'accès à des prestations adéquates décourage les hommes en particulier de prendre un congé parental et d'accepter des modalités de travail favorables à la famille. Quant aux femmes, elles occupent trop souvent des formes d'emploi qui sont exclues de la sécurité sociale ou n'ont qu'un droit restreint à la sécurité sociale. À cet égard, la commission préconise la mise en place de systèmes de sécurité sociale complet, tenant compte des considérations de genre et de la situation spécifique des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dont beaucoup sont des femmes, en vue d'assurer un niveau de vie adéquat et de promouvoir l'égalité des genres.***

1529 Rapport sur le droit et la pratique sur la convention n° 156, 41.

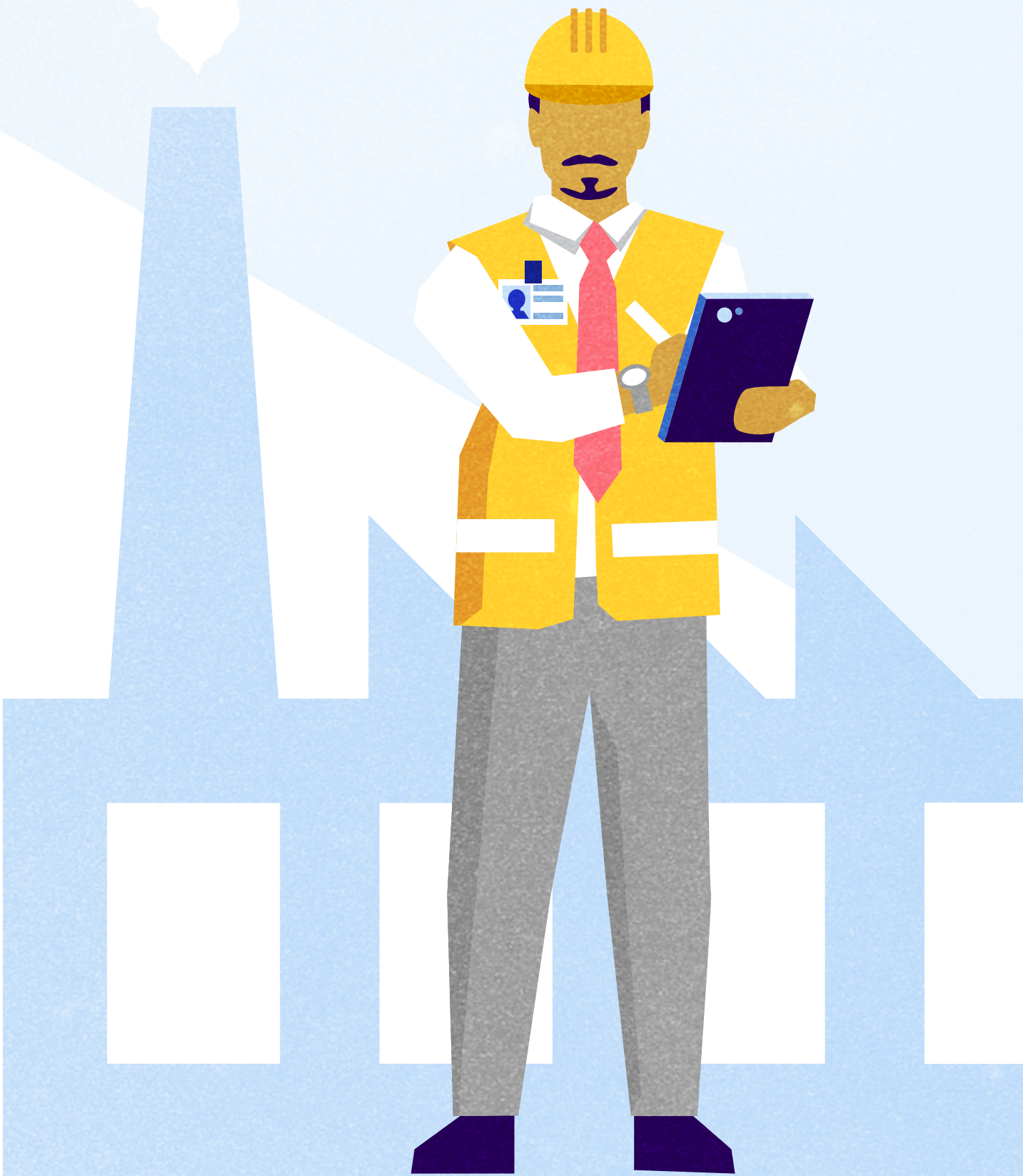
1530 *Canada* (article 27 de la loi de l'assurance-emploi et article 3 du chapitre 9 du Guide de la détermination de l'admissibilité).

1531 *Australie* (article 3.11.1.20 du Guide de la sécurité sociale).

1532 Pour plus d'information, voir Parent Solo.

1533 Voir le site gouvernemental: Work and income – Our commitment to you; et Work and income –Sole parent support.

8 Faire respecter et préserver les droits



Recommandation n° 111, paragraphes 4 *b)*, 4 *c)* et 10

820. La commission note que la plupart des organisations de travailleurs ayant présenté des observations indiquent que même s'il existe, dans une certaine mesure, une législation établissant des principes et droits relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, sa pleine mise en application dans la pratique est tout aussi nécessaire. Certaines organisations mentionnent des lacunes spécifiques en termes de mise en œuvre[1534]. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) indique également que le manque de mise en œuvre des conventions sur la non-discrimination est principalement lié aux perceptions sociétales basées sur des attitudes et stéréotypes historiques qui sont difficiles à changer et demandent parfois une longue période d'adaptation. L'organisation considère aussi que les politiques ne devraient pas faire peser sur les entreprises une charge susceptible de nuire à leur durabilité et à leur capacité à créer des emplois, et qu'il est nécessaire de prendre en compte les besoins des entreprises durables. Pour parvenir à la mise en œuvre effective de la convention n° 111, il est capital de disposer de procédures et de mécanismes de contrôle de l'application réactifs et dotés de ressources adéquates. La commission souhaite donc rappeler les recommandations fournies dans son Étude d'ensemble de 2012, qui sont toujours pertinentes aujourd'hui[1535].

821. La commission rappelle également combien il est important d'assurer le suivi et le respect effectifs des droits à la protection de la maternité, y compris la protection de la santé des femmes enceintes ou qui allaitent, l'octroi d'un congé de maternité, des prestations en espèces et des soins médicaux de maternité rapides et de qualité. À cet égard, une attention particulière doit être accordée aux professions et secteurs où la proportion de travailleuses est élevée[1536]. Il s'agit notamment de secteurs et professions tels que le travail domestique, le travail à domicile, les soins infirmiers et soins à la personne, le secteur de la confection et du textile, les supermarchés et la vente, où les relations de travail déguisées et ambiguës ainsi que le travail informel sont assez élevées[1537]. ***Pour assurer le suivi et le respect effectifs des droits à la protection de la maternité, la commission juge nécessaire d'élargir la portée des inspections du travail et de la sécurité sociale pour inclure toutes les entreprises et tous les travailleurs, en particulier les femmes exerçant des formes atypiques de travail dépendant et les travailleurs des zones rurales et éloignées, ainsi que les microentreprises***[1538]***.***

1534 Dont des organisations des pays suivants: *Autriche* (la Chambre fédérale du travail (BAK)), *Colombie* (la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)), *Costa Rica* (la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC)), *Fédération de Russie* (Confédération du travail de Russie (KTR)), *Finlande* (l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava) et la Confédération finlandaise des professionnels (STTK)), *Italie* (la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL), la Confédération générale italienne du travail (CGIL) et l'Union italienne du travail (UIL)), *Maldives* (Congrès des syndicats des Maldives (MTUC)), *Nouvelle-Zélande* (le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)), *Pays-Bas* (la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) et la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)), *Pérou* (la Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP), la Confédération des travailleurs du Pérou (CTP), la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP) et la Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT-Perú)), *République dominicaine* (la Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC), la Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD) et la Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS)), *RoyaumeUni* (TUC), *Sénégal* (la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)) et *Zimbabwe* (le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)).

1535 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 869 et suivants.

1536 Paragraphe 16 de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

1537 Étude d'ensemble de 2020, paragr. 913.

1538 OIT, *Étendre la sécurité sociale aux travailleurs dans l'économie informelle: leçons tirées de l'expérience internationale*, 2022, 164.

1. Mécanismes de contrôle de l'application

822. La commission note que, conformément aux tendances identifiées en 2012, les mesures visant à garantir la mise en œuvre et l'application des cadres nationaux demeurent particulièrement axées sur le rôle des services d'inspection du travail et des organismes spécialisés en matière d'égalité.

823. Étant donné que les services d'inspection du travail sont le principal organe de contrôle, de nombreux gouvernements indiquent qu'ils jouent un rôle clé dans la détection et le traitement des cas de discrimination[1539], ainsi que dans la sensibilisation et la formulation d'orientations[1540]. En ce qui concerne les organismes spécialisés, la commission rappelle que leur forme, leur champ d'action et leur mandat varient considérablement d'un pays à l'autre, mais qu'ils visent tous à lutter plus efficacement contre la discrimination et à promouvoir l'égalité[1541]. Ces organismes peuvent prendre la forme de bureaux de médiation s'occupant des questions générales de discrimination[1542], ou d'institutions plus spécifiques chargées des questions d'emploi ou d'égalité des genres, ou du contrôle de l'application d'une loi donnée[1543]. Outre leur action de sensibilisation mentionnée dans le chapitre IV, ces organismes sont souvent chargés d'examiner les plaintes et de régler les différends liés à la discrimination. Ils peuvent aussi fournir des conseils ou prendre part à des procédures judiciaires. Les cours et les tribunaux restent les principaux organes chargés de faire appliquer la législation nationale. À cet égard, certains pays ont établi des cours spécialisées sur les questions de discrimination et d'égalité. Cette mesure peut répondre à la nécessité de rediriger un certain nombre de plaintes ou de raccourcir les délais, ainsi qu'au besoin de connaissances techniques spécifiques sur les questions de discrimination. En *Finlande*, un tribunal national pour la non-discrimination et l'égalité a été créé afin de traiter les affaires de discrimination dans la sphère privée, l'administration publique et les activités commerciales.

824. Plusieurs pays mentionnent également l'établissement de procédures au niveau du lieu de travail pour lutter contre les discriminations. Par exemple, les employeurs des *Maldives* sont tenus, en vertu de l'article 42 (g) de la loi sur l'égalité dans l'emploi, de mettre en place un mécanisme de traitement des plaintes pour les cas de discrimination fondée sur le genre et, en *République de Corée*, la loi sur l'égalité dans l'emploi dispose que les travailleurs et les employeurs s'entendent pour désigner parmi les employés un responsable de l'égalité dans l'emploi, chargé à titre bénévole de conseiller les employés victimes de discrimination, de participer à des enquêtes indépendantes et de formuler des recommandations sur les améliorations possibles.

825. Pour pouvoir exercer leurs fonctions de manière efficace, les autorités de contrôle de l'application doivent disposer de moyens adéquats pour identifier et traiter les discriminations, y compris de connaissances techniques et de capacités suffisantes. À ce sujet, la commission constate que les pays fournissent de plus en plus d'informations sur la sensibilisation et la formation du personnel des organismes chargé du suivi et du contrôle de l'application, y compris les services d'inspection du travail, ainsi que sur les questions d'égalité des genres[1544]. Parmi les autres mesures adoptées figure la promotion d'une proportion plus importante de

1539 Par exemple, *Brésil*, *Colombie*, *Côte d'Ivoire*, *Croatie*, *Finlande*, *Ghana*, *Grèce*, *Îles Cook*, *Iraq*, *Israël*, *Maldives*, *Mali* et *Maroc*.

1540 Par exemple, en *Pologne*, le chef de l'inspection du travail collabore avec le commissaire aux droits de l'homme et mène des activités en matière de conseil, de formation et de diffusion, y compris dans le cadre de cas faisant l'objet d'une enquête.

1541 Étude d'ensemble de 2012, paragr. 877.

1542 Par exemple, *Australie* (Commission australienne des droits de l'homme), *Canada*, *Croatie*, *Géorgie*, *Grèce* et *République de Corée*.

1543 Par exemple, *Australie* (Fair Work Commission), *Danemark*, *Finlande*, *Israël*, *Malte*, *Mexique* et *Qatar*.

1544 Par exemple, *Botswana*, *Chypre*, *Colombie*, *Estonie*, *Finlande*, *Guatemala* (concernant les droits des personnes LGBTIQ+), *Israël*, *Malaisie*, *Mexique*, *Nouvelle-Zélande* et *République démocratique populaire lao*.

femmes au sein des inspections du travail, des cours et des tribunaux[1545]. La commission note toutefois que, selon plusieurs organisations de travailleurs, les autorités chargées du contrôle de l'application et du suivi n'ont pas suffisamment de ressources, y compris budgétaires ou humaines, pour traiter convenablement les cas de discrimination[1546].

826. La participation des partenaires sociaux est aussi un élément clé au regard du contrôle de l'application, dans la mesure où ces derniers ont généralement une vision plus détaillée de la façon dont les instruments sont mis en œuvre au quotidien. La commission observe que les organisations de travailleurs et d'employeurs sont parfois autorisées à déposer plainte auprès d'organismes spécialisés[1547]. Dans certains cas, elles sont également invitées à jouer un rôle actif, comme en *Estonie* où les partenaires sociaux participent aux travaux des commissions de règlement des conflits du travail en désignant des «évaluateurs non professionnels», des représentants indépendants qui prennent part à l'examen des différends du travail. La Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL) *(Lettonie)* indique qu'elle coopère avec l'inspection du travail sur des questions de travail et de sécurité.

827. La commission note également que certains pays continuent de promouvoir une coordination efficace entre les autorités chargées du contrôle de l'application, et plus particulièrement entre les organismes chargés de l'égalité et les services d'inspection du travail[1548]. Par exemple, la *Grèce* fait référence à la loi n° 3696/2010 qui établit un système de coopération spéciale avec l'inspection du travail, et l'*Italie* mentionne le protocole d'entente entre l'Inspection nationale du travail et le Conseiller national pour l'égalité.

828. La commission insiste sur l'importance du droit de réclamation et de recours pour garantir une protection contre toute privation illégale ou arbitraire du droit à la protection de la maternité, en particulier le droit à des prestations de maternité en espèces et en nature[1549]. La réalisation effective du droit de réclamation et de recours dans les affaires de sécurité sociale, y compris dans les cas relatifs à la maternité, fait partie des principes fondamentaux consacrés dans la plupart des normes de sécurité sociale de l'OIT[1550]. Plus précisément, les plaignants et les bénéficiaires de prestations de maternité devraient pouvoir déposer plainte auprès de l'autorité administrative ayant rendu une décision sur le droit aux prestations. En outre, les bénéficiaires devraient être autorisés à faire appel de la décision de cette autorité administrative devant une cour ou un tribunal spécialisé[1551]. En ce qui concerne les procédures d'examen des plaintes relatives aux questions de sécurité sociale, la commission rappelle qu'elles devraient être impartiales, transparentes, efficaces, simples, rapides, accessibles et

1545 Au *Guatemala*, le processus de recrutement et de sélection des juges respecte le principe de non-discrimination, et le ministère public a défini une politique visant à garantir une perspective de genre dans le recrutement des femmes dans ce ministère.

1546 Notamment des organisations des pays suivants: *Costa Rica* (la Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN) et la Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC)), *Italie* (la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL), la Confédération générale italienne du travail (CGIL) et l'Union italienne du travail (UIL)), *Maldives* (le Congrès des syndicats des Maldives (MTUC)), *Nouvelle-Zélande* (le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)) et *Sénégal* (la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)). De même, les *Îles Cook* et la *Somalie* font état de difficultés spécifiques concernant la capacité de l'inspection du travail.

1547 Par exemple, *Australie*, *Finlande* et *Lettonie*.

1548 Par exemple, *Chypre*, *Estonie*, *Grèce* et *Italie*.

1549 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 184.

1550 Voir, par exemple, les paragraphes 63 et 112 à 114 de la recommandation n° 69, le paragraphe 27 (8) et (9), de l'annexe de la recommandation n° 67, l'article 70 de la convention n° 102, l'article 23 de la convention n° 121, l'article 34 de la convention n° 128, l'article 29 de la convention n° 130, l'article 27 de la convention n° 168, et le paragraphe 7 de la recommandation n° 202. Pour l'examen par la commission du droit de réclamation et d'appel, voir *La sécurité sociale et la primauté du droit: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 100e session, 2011, paragr. 403 à 438; et Étude d'ensemble de 2019, paragr. 177 à 196.

1551 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 179.

peu coûteuses, et que l'accès à ces procédures devrait être sans frais pour le demandeur, conformément à la recommandation n° 202[1552]. De plus, il est important de veiller au respect des droits et de la dignité des demandeurs à toutes les étapes du processus de réclamation ou de recours. Cela concerne, par exemple, la divulgation d'informations personnelles dans les affaires liées à la maternité ou la fourniture de soins médicaux de maternité et de services associés[1553]. ***Soulignant le rôle essentiel des procédures de réclamation et de recours dans la préservation des droits, la commission demande aux États Membres de garantir l'accès à des mécanismes administratifs et judiciaires de règlement des différends qui soient rapides et efficaces***[1554]***.***

▸ 2. Nombre de cas de discrimination signalés et amélioration de l'accès aux mécanismes de contrôle de l'application

829. La commission salue le fait que certains pays aient communiqué des données sur le nombre de cas et de plaintes relatifs à la discrimination[1555]. Certains d'entre eux ont fourni des données spécifiques sur les cas de discrimination fondée sur la grossesse et la maternité, la situation ou les responsabilités familiales[1556], ou l'orientation sexuelle et l'identité de genre[1557], ainsi que sur les cas de harcèlement sexuel[1558]. En *Grèce*, les données sont ventilées également en fonction de différentes violations alléguées, comme le refus d'accorder un congé ou le licenciement, à titre de représailles, de travailleurs ayant demandé ou pris un congé, les changements préjudiciables de l'emploi en raison de la maternité ou des responsabilités familiales, le licenciement ou la démission forcée de femmes enceintes, ou le non-renouvellement de leur contrat à durée déterminée. Les gouvernements fournissent aussi des données sur les cas de discrimination fondée sur des motifs autres que le sexe, comme l'origine, la citoyenneté, la langue, l'état de santé, les opinions politiques, l'âge, la religion ou le handicap[1559].

830. La commission se félicite de la quantité d'informations communiquées, mais note que les statistiques fournies par certains pays révèlent un nombre de cas signalés faible ou négligeable. D'autres pays indiquent également ne pas avoir connaissance de cas de discrimination signalés[1560]. Comme elle l'a constaté sur le sujet du harcèlement sexuel en 2012, la commission observe que l'absence de données sur les plaintes pour discrimination peut être due à une méconnaissance du cadre législatif ou des voies de recours disponibles, ainsi qu'à un manque d'accès aux organes chargés du contrôle de l'application.

1552 Paragraphe 7 de la recommandation n° 202.

1553 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 183.

1554 Étude d'ensemble de 2019, paragr. 178.

1555 Par exemple, *États-Unis d'Amérique*, *Finlande*, *Géorgie*, *Grèce*, *Guatemala*, *Honduras*, *Irlande*, *Israël*, *Kazakhstan*, *Nouvelle-Zélande*, *République de Corée* et *Tchéquie*.

1556 Par exemple, *Chypre*, *Finlande*, *Géorgie*, *Grèce*, *Israël*, *Mexique*, *Nouvelle-Zélande*, *Pérou* et *République de Corée*.

1557 Par exemple, *Australie* (Queensland et Victoria), *Lettonie* et *République de Corée*.

1558 Par exemple, *Australie*, *États-Unis d'Amérique*, *Pologne* et *République de Corée*.

1559 Par exemple, *Australie*, *Finlande*, *Géorgie*, *Grèce*, *Israël* et *Lettonie*.

1560 Par exemple, *Guyana*, *Kazakhstan* et *République démocratique populaire lao*.

831. La commission observe que, d'après certaines organisations de travailleurs, les procédures judiciaires sont souvent lourdes pour les victimes, d'un point de vue moral et économique, et que la mise en œuvre effective des conventions examinées ne devrait pas dépendre du fait que les personnes affectées mènent une action en justice[1561]. La commission note que les mécanismes permettant aux organes chargés du contrôle de l'application d'intervenir *ex officio* contribuent à introduire une perspective proactive du rôle de ces organes. À ce sujet, elle note qu'en *Espagne*, les services d'inspection du travail ont mené plusieurs campagnes spécifiques limitées dans le temps pour identifier et traiter les cas liés à l'égalité des genres[1562]. Parmi les autres mesures visant à faciliter l'accès aux mécanismes de contrôle de l'application, on peut citer la fourniture d'un soutien et de conseils ciblés aux victimes, ainsi que la gratuité des systèmes de règlement des différends. En ce qui concerne les exigences de procédure, les gouvernements continuent de faire rapport sur la réalisation d'un transfert de la charge de la preuve dans les cas de discrimination, parfois conditionné à la fourniture d'un commencement de preuve attestant du bien-fondé de l'affaire[1563]. La commission observe à cet égard que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) considère que le renversement de la charge de la preuve est une charge bureaucratique extrêmement lourde pour les employeurs, et qu'il ne devrait intervenir que lorsque le plaignant a, en premier lieu, produit des preuves plausibles et *prima facie* de discrimination. En ce qui concerne la nécessité de mieux faire connaître les mécanismes de contrôle de l'application disponibles en cas de discrimination, la commission observe que les organismes spécialisés publient parfois des recueils de cas, des statistiques, des analyses de la jurisprudence ou des rapports de fond sur un thème donné, qui permettent de mieux sensibiliser et informer le public à propos de la discrimination et de l'égalité des genres, tout en offrant des outils d'information aux parties intéressées[1564].

832. La commission note également que dans certains cas, les données relatives aux plaintes pour discrimination ne sont pas disponibles. Cependant, elle observe que certains pays recherchent des méthodologies pour collecter ces données. En *Géorgie*, en collaboration avec un projet du Conseil de l'Europe, de nouvelles formes d'enregistrement des cas de discrimination sont développées pour permettre l'établissement d'une base de fichiers indiquant non seulement le nombre de cas, mais aussi les motifs de discrimination et l'issue des affaires.

1561 La Confédération du travail de Russie (KTR) *(Fédération de Russie*), ainsi que l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK), la Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava) et la Confédération finlandaise des professionnels (STTK) *(Finlande)*.

1562 CEACR, convention n° 111: *Espagne*, observation, 2021.

1563 Par exemple, *Australie*, *Canada*, *Croatie*, *Finlande*, *Grèce*, *Iraq*, *Irlande*, *Israël* et *République de Corée*.

1564 Par exemple, *Finlande* et *Irlande*.

3. Réparation et sanctions efficaces

833. Au-delà de l'accès et du traitement des cas, il convient d'accorder une attention particulière à l'issue des affaires. Récemment, la commission a demandé à plusieurs reprises aux gouvernements de fournir des informations sur le nombre de cas de discrimination dans l'emploi et la profession détectés par les autorités ou portés à leur connaissance, ainsi que sur les «sanctions imposées et les réparations accordées»[1565]. La commission souligne que même si les informations sur les sanctions prévues par la loi en cas de violation de l'interdiction de la discrimination constituent une indication, l'application des sanctions peut être très différente dans la pratique. Des informations sur l'issue effective des cas de discrimination, y compris sur les sanctions imposées et les réparations accordées, sont nécessaires pour déterminer si le système de contrôle de l'application fonctionne bien. À ce propos, la Chambre fédérale du travail (BAK) *(Autriche)* indique que les sanctions infligées et les dommages-intérêts accordés par les tribunaux dans les affaires de discrimination ne sont pas suffisamment dissuasifs.

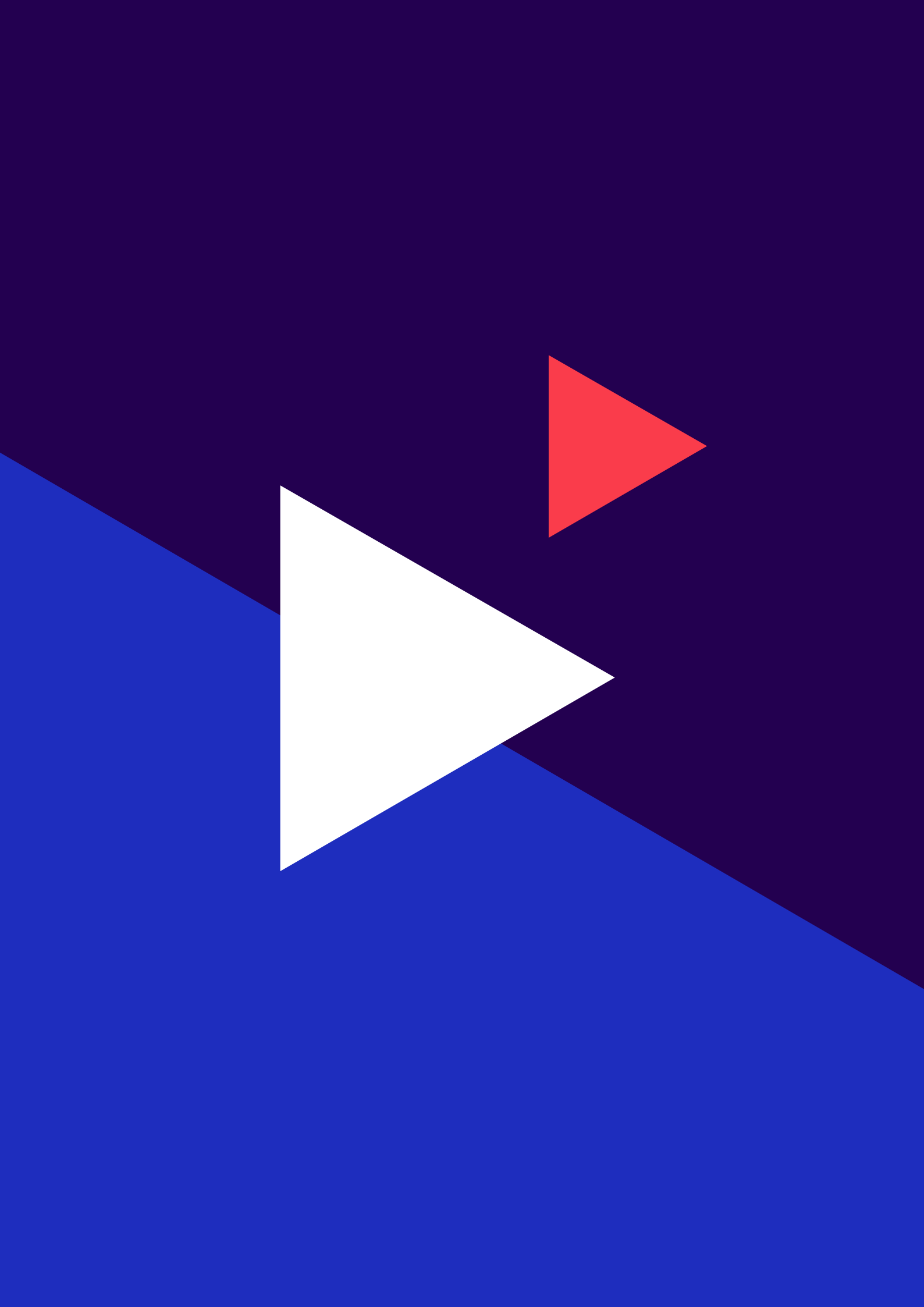
834. Quelques pays ont pu communiquer des informations sur l'issue des affaires de discrimination[1566]. La commission note que dans certains cas, la proportion des affaires traitées aboutissant à l'imposition d'une sanction concrète est très faible, ce qui peut indiquer un manque de sensibilisation du personnel de l'organisme chargé du contrôle de l'application ou témoigner de difficultés particulières à présenter des preuves ou à étayer un cas de discrimination. La commission prend note des indications du *Honduras* et de l'*Espagne* selon lesquelles la collecte de données sur les sanctions imposées et les réparations accordées peut s'avérer difficile, étant donné que les cas font l'objet de procédures judiciaires et échappent à la compétence du gouvernement, et qu'il s'écoule parfois un certain temps avant que les sanctions prennent un caractère définitif, sans possibilité de recours[1567].

835. ***La commission encourage les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour pouvoir fournir des informations détaillées sur le nombre de cas de discrimination dans l'emploi et la profession détectés par les autorités ou portés à leur connaissance ainsi que sur leur issue, y compris des informations sur les sanctions imposées et les réparations accordées.***

1565 Voir les commentaires de la CEACR, convention n° 111: *Chypre*, demande directe, 2019; *Géorgie*, observation, 2020; *Grèce*, observation, 2020; *Maldives*, demande directe, 2019; *Népal*, observation, 2019; *Nigeria*, observation, 2021; *Ouzbékistan*, demande directe, 2021; *Portugal*, demande directe, 2021; *Sri Lanka*, demande directe, 2021; *Venezuela (République bolivarienne du)*, demande directe, 2021.

1566 Par exemple, *Finlande*, *Israël*, *Lettonie*, *Pérou* et *Pologne*.

1567 CEACR, convention n° 111: *Espagne*, demande directe, 2021.



Partie III. Réaliser le potentiel des instruments

1. L'égalité des genres comme accélérateur du développement durable

836. La réalisation de l'égalité des genres au travail est essentielle au développement durable. À cet égard, le questionnaire contenait une question facultative sur les mesures visant à mettre en œuvre l'objectif de développement durable (ODD) 5 (égalité entre les sexes) et le Programme d'action de Beijing. La promotion de l'égalité des genres et, plus particulièrement, de l'égalité entre hommes et femmes, s'articule autour d'une multitude d'axes dont la plupart se retrouvent également dans les ODD 3, 5 et 8. Il faut pour cela prendre des mesures concernant l'accès et l'égalité en matière d'éducation, de formation et d'emploi; la promotion de l'autonomisation et de l'autonomie économique des femmes; l'accès aux ressources productives telles que la terre et le crédit; la prévention de la violence et du harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre, la violence domestique et le harcèlement sexuel; la protection de la maternité; la protection de la santé, y compris la santé reproductive et la réduction de la mortalité maternelle; la sensibilisation pour combattre les stéréotypes et les normes de genre, y compris dès le plus jeune âge; la promotion des femmes à des postes de direction et leur représentation dans les autorités publiques; la budgétisation intégrant les considérations de genre; et la promotion d'une répartition égale, entre les femmes et les hommes, des activités de soin et de services à la personne non rémunérées, notamment par la mise en place de congés parentaux, de services de garde, de transferts en espèces et de soins médicaux.

837. La commission accueille favorablement les nombreuses informations reçues sur l'inclusion ou l'intégration de l'égalité des genres dans les stratégies, plans et mesures de développement national[1568], ainsi qu'en ce qui concerne les mesures relatives à la population, à l'éducation, à l'administration publique, à l'emploi, à la sécurité sociale, aux zones rurales, aux populations autochtones, à la prévention de la violence et des abus, à la santé, à l'environnement et au climat[1569].

838. Plusieurs pays ont également fait référence à la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, y compris l'examen de sa mise en œuvre à l'occasion de Beijing +25[1570], soulignant ainsi l'importance de cet outil en tant que guide, s'agissant d'intensifier les efforts en faveur de l'égalité pour les femmes.

1568 Par exemple, l'*Allemagne*, l'*Autriche*, le *Burkina Faso*, le *Canada*, le *Costa Rica*, la *Croatie*, le *Danemark*, l'*Égypte*, l'*Équateur*, l'*Estonie*, le *Guatemala*, l'*Indonésie*, la *Jamaïque*, la *Lituanie*, la *Malaisie*, les *Maldives*, *Malte*, le *Mexique*, le *Népal*, le *Panama*, le *Pérou*, la *Pologne*, le *Qatar*, la *République de Corée*, la *République dominicaine*, la *Suède*, la *Suisse* et le *Viet Nam*.

1569 Par exemple, l'*Algérie*, le *Cambodge*, la *Fédération de Russie*, le *Guatemala*, la *Guinée*, le *Honduras*, la *Suède*, la *Türkiye*, le *Viet Nam*, le *Zimbabwe*.

1570 Par exemple, l'*Algérie*, l'*Allemagne*, l'*Angola*, l'*Autriche*, la *Bosnie-Herzégovine*, le *Danemark*, l'*Estonie*, la *Grèce*, l'*Indonésie*, l'*Irlande*, la *Jamaïque*, le *Japon*, le *Kazakhstan*, le *Maroc*, le *Mexique*, le *Panama*, le *Portugal*, la *Suède*, la *Suisse*, *Trinité-et-Tobago*, etc.

839. Les pays ont mentionné des forums internationaux et multilatéraux auxquels les gouvernements ont pu participer pour échanger leurs données d'expérience et promouvoir l'adoption de mesures en faveur de l'égalité des genres, notamment les tribunes offertes par ONU Femmes, la Commission de la condition de la femme de l'ONU, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU, la Troisième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies et les forums «Génération égalité». Au niveau des régions et des groupes, les gouvernements ont mentionné en particulier le Plan d'action de l'Union européenne pour l'égalité des genres (GAP), l'Initiative du G7 *Women Entrepreneurs Finance Initiative*, l'Initiative pour favoriser l'accès des femmes au financement en Afrique (Initiative AFAWA), la Déclaration conjointe des Caraïbes sur l'égalité des sexes, le Consensus de Montevideo sur la population et le développement de 2013 et le Consensus de Saint-Domingue de 2013[1571].

2. Ratification des conventions de l'OIT n[os] 111, 156 et 183: perspectives et défis

840. En décembre 2022, on comptait 175 ratifications de la convention n° 111, 45 ratifications de la convention n° 156 et 43 ratifications de la convention n° 183. Seuls 20 pays ont ratifié les trois conventions: *Albanie*, *Azerbaïdjan*, *Belize*, *Bosnie Herzégovine, Bulgarie*, *El Salvador, Kazakhstan*, *Lituanie*, *Macédoine du Nord*, *Maurice*, *Monténégro*, *Niger*, *Norvège*, *Pays-Bas*, Pérou, *Portugal*, *Saint-Marin*, *Serbie*, *Slovaquie* et *Slovénie*[1572].

841. La Confédération syndicale internationale (CSI) indique qu'il faut redoubler d'efforts pour assurer la ratification universelle et la mise en œuvre *effective* de la convention n° 111 et pour promouvoir une large ratification des conventions n[os] 156 et 183. Elle rappelle que la protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres et que la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres, d'où l'importance primordiale de la ratification et de la mise en œuvre des conventions n[os] 156 et 183. Elle considère également que la ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et sa mise en œuvre, ainsi que de la recommandation n° 206, devraient faire partie intégrante de toute stratégie en faveur de l'égalité des genres.

842. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) souligne que, si l'égalité des genres et la non-discrimination, la protection de la maternité et le soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentiels au développement social, économique et des entreprises, il existe des préoccupations quant à la portée, au contenu et à la mise en œuvre effective des instruments examinés. Elle souligne que le Bureau devrait promouvoir une mise en œuvre inclusive, équilibrée et efficace, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, afin de garantir une prise en compte adéquate des réalités et des circonstances nationales.

843. La commission observe que quelques pays considèrent que leur cadre national met en œuvre ou a été modifié pour mettre en œuvre un grand nombre des prescriptions des instruments examinés, mais n'indiquent pas expressément s'ils envisagent actuellement leur ratification[1573]. Des obstacles contextuels à la ratification, tels que des contraintes en matière de ressources, de budget, de capacités ou de connaissances techniques, sont également évoqués par le *Burkina Faso*, les Îles *Cook*, la République démocratique populaire lao et le *Viet Nam*.

1571 Par exemple, l'*Allemagne*, la *Jamaïque*, le *Japon* et la *République de Corée*.

1572 Voir l'annexe I.

1573 Par exemple, *Bahreïn*, le *Canada* et l'*Égypte*.

Convention n° 111

844. En ce qui concerne la convention n° 111, qui est déjà largement ratifiée, la *Malaisie* fait savoir qu'un travail de révision de la législation a été entrepris en vue de sa ratification. Le *Japon* indique qu'il doit examiner attentivement la cohérence entre la convention et la législation nationale, notamment en ce qui concerne les restrictions à l'expression d'opinions politiques par les fonctionnaires et les dispositions relatives à la protection de l'emploi et aux conditions de travail fondées sur le sexe lorsqu'il s'agit de différences physiques et physiologiques. Les *États-Unis d'Amérique* rappellent que le processus d'examen juridique préalable à la ratification de la convention n° 111, qui a déterminé que les *États-Unis* sont en pleine conformité, a été soumis au Sénat en 1998 mais n'a pas été suivi d'effet. *Oman* indique que l'élaboration de la législation et des actions de sensibilisation sont en cours.

Convention n° 156

845. La commission accueille favorablement le fait que la *Grenade*, le *Maroc* et la *Namibie* aient confirmé qu'ils envisagent de ratifier la convention n° 156. Une telle ratification pourrait être envisagée à l'avenir aux *Bahamas*, au *Botswana* et au *Panama*; des consultations seront entreprises au *Mali*; et le Conseil intersyndical des travailleuses a promu la ratification de cet instrument en *République dominicaine*. D'autres pays ayant répondu font savoir que l'instrument a été porté à l'attention des autorités législatives et des commissions tripartites[1574] ou soulignent la nécessité d'adopter des mesures, telles que la révision des cadres nationaux, avant toute ratification[1575]. L'*Algérie* et le *Suriname* soulignent l'existence de lacunes entre la législation nationale et la convention, et n'envisagent donc pas actuellement sa ratification. La *Tunisie* précise que le large champ d'application de l'article 2 à «*toutes les catégories de travailleurs*» peut constituer un obstacle à la ratification, étant donné que les travailleurs temporaires ne sont pas couverts par la législation du travail. L'*Autriche* et le *Danemark* soulignent que la ratification de la convention n° 156 n'est pas actuellement envisagée en raison de son article 8, qui prévoit une protection contre le licenciement pour cause de responsabilités familiales. Les gouvernements de ces États indiquent qu'une telle protection n'existe pas dans leur cadre législatif national. La commission renvoie aux paragraphes 466472 de la présente Étude d'ensemble qui décrivent les dispositions de l'article 8.

Convention n° 183

846. La commission salue l'intention exprimée par certains gouvernements de ratifier la convention n° 183 ou d'examiner les perspectives d'une telle ratification. Par exemple, au *Suriname*, le processus de ratification est en cours, tandis qu'aux *Philippines*, une analyse des lacunes est en cours. La *Géorgie* indique que la discussion sur la faisabilité de la ratification de la convention fait partie du Plan d'action de la Commission tripartite de partenariat social. L'*Arménie* confirme que la ratification sera envisagée dans le cadre des futures réformes de la législation du travail.

847. La commission observe en outre que certains gouvernements évoquent la possibilité de ratifier la convention n° 183[1576]. D'autres indiquent qu'il n'y a pas d'obstacles majeurs à la ratification[1577] ou qu'il n'y a pas de lacunes ni d'incohérences dans leur législation par rapport aux dispositions de cet instrument[1578].

1574 Par exemple, la *Colombie*, la *Géorgie*, le *Guyana* et le *Sénégal*.

1575 Par exemple, l'*Algérie*, le *Brésil*, l'*Indonésie*, la *Jamaïque* et le *Zimbabwe*.

1576 Par exemple, les *Bahamas*, la *Colombie*, le *Ghana*, la *Guinée* et le *Guyana*.

1577 Par exemple, la *Chine*, l'*Espagne*, *Israël* et le *Togo*.

1578 Par exemple, le *Canada et* le *Costa Rica*.

848. Dans certains États Membres, cependant, la ratification de la convention n° 183 n'est pas à l'ordre du jour[1579]. Certains gouvernements indiquent qu'ils doivent adapter leur législation nationale pour assurer la conformité avec la convention en cas de ratification[1580]. L'allongement de la durée du congé de maternité[1581], la mise en place d'un congé postnatal obligatoire de six semaines[1582] et l'octroi d'un droit à des pauses d'allaitement rémunérées[1583] figurent parmi les changements législatifs nécessaires à la ratification de la convention.

▸ 3. Propositions d'action de l'OIT

Fourniture d'une assistance technique

849. La commission note que la plupart des gouvernements ne sollicitent pas l'assistance technique du BIT pour ce qui est des instruments examinés, mais que plusieurs d'entre eux indiquent qu'ils pourraient se prévaloir d'une telle assistance à l'avenir. Certains gouvernements indiquent qu'ils ont reçu ou reçoivent actuellement une assistance technique, notamment l'*Arabie saoudite*, le *Panama*, les *Philippines*, le *Qatar*, les *Seychelles* et *Saint-Kitts-et-Nevis*. En ce qui concerne la convention n° 183, une assistance a été fournie au *Togo* pour réaliser une analyse comparative qui a été validée par les mandants tripartites; et le *Sénégal* a bénéficié de l'assistance technique du BIT en vue de la ratification de la convention en 2017, sous la forme d'une aide à la constitution d'un comité de suivi tripartite. La *République démocratique populaire lao* demande une assistance technique pour les ratifications futures et la *Grenade* ainsi que la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) *(Sénégal)* sollicitent une assistance pour la ratification de la convention n° 156. La *Chine* exprime le souhait de bénéficier d'une assistance technique en ce qui concerne les conventions non ratifiées et l'*Iraq* en ce qui concerne les recommandations.

850. Un certain nombre de gouvernements soulignent que l'appui technique du BIT pourrait être utile en ce qui concerne les questions législatives, comme la réalisation de révisions législatives pour mettre la législation nationale en conformité avec les normes internationales du travail, ainsi que l'élaboration et la modification de lois particulières[1584]. Les Îles *Cook* notent à cet égard qu'une assistance technique pourrait lui être fournie pour réviser la loi de 2012 sur les relations professionnelles sous l'angle de l'égalité des genres et que le BIT apporte actuellement son appui sur la question de l'allongement du congé de maternité de 6 à 12 semaines. *Trinité-et-Tobago* annonce qu'elle sollicitera un soutien pour que la discrimination dans l'emploi fondée sur la maternité soit interdite par la loi sur la protection de la maternité. Le *Japon* mentionne le besoin d'informations sur les bonnes pratiques relatives à la manière dont les pays qui ont ratifié la convention n° 111 assurent la cohérence entre leurs lois et la convention. La mise en œuvre pratique des instruments examinés semble également être un domaine dans lequel les gouvernements apprécieraient une assistance technique, y compris en ce qui concerne la coopération avec les partenaires sociaux[1585].

1579 Par exemple, l'*Argentine*, l'*Australie*, l'*Estonie*, la *France*, le *Honduras*, l'*Irlande*, *Saint-Kitts-et-Nevis* et le *Zimbabwe*.

1580 Par exemple, l'*Algérie et* le *Brésil*.

1581 Par exemple, le *Burundi et* la *République de Corée*.

1582 Par exemple, la *Suède*.

1583 Par exemple, le *Danemark* et le *Japon*.

1584 Par exemple, le *Botswana*, le *Cambodge*, l'*Égypte*, la *Guinée*, les *Îles Cook*, le *Monténégro* et *Oman*.

1585 Par exemple, l'*Égypte*, le *Japon*, la *Lettonie*, le *Panama* et le *Viet Nam*.

851. Dans les réponses soumises, il est également fait état du besoin de formation et de renforcement des capacités en matière d'égalité des genres et de mise en œuvre des instruments examinés des fonctionnaires (tels que les inspecteurs du travail, ainsi que des autres personnes travaillant dans l'administration du travail et les ministères concernés) et des organisations de travailleurs et d'employeurs[1586]. Par exemple, la *République dominicaine* suggère que le personnel technique du ministère et les représentants des travailleurs et des employeurs soient formés à l'application effective des conventions. Le *Viet Nam* propose que des cours de formation et des ateliers soient organisés pour partager l'expérience des différents pays dans la mise en œuvre des réglementations nationales. *Saint-Kitts-et-Nevis* indique que la formation et le dialogue seraient utiles dans les phases pilotes des mesures d'intégration de l'égalité des genres.

852. Un certain nombre de pays mentionnent également l'assistance technique dans le but de mieux faire connaître et promouvoir l'égalité des genres et les instruments examinés[1587]. Le *Cambodge* souligne que des formations et des publications supplémentaires pourraient renforcer la sensibilisation du public. La *Grenade* sollicite une assistance technique pour promouvoir l'égalité des genres au travail et le *Pérou* pour l'organisation de groupes de travail entre travailleurs et employeurs. En *Namibie*, une assistance pourrait être fournie pour entreprendre des campagnes de sensibilisation afin d'éduquer la population sur les dispositions des conventions. La Confédération syndicale international (CSI) considère que le BIT devrait mener des activités de promotion pour assurer la ratification des conventions examinées et leur mise en œuvre effective, ainsi que celle des recommandations qui les accompagnent.

853. Une attention particulière devrait également être accordée aux efforts déployés pour recueillir les données, les gouvernements du *Mali* et du *Viet Nam* soulignant la nécessité d'un appui technique pour la mise en place de systèmes de collecte de données et d'établissement de statistiques.

Propositions d'action normative

854. En ce qui concerne l'action normative future, la commission note qu'un certain nombre de gouvernements n'ont signalé aucun élément nécessitant une action particulière[1588]. Le *Canada* s'est dit intéressé de connaître l'avis du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN) sur d'éventuelles lacunes concernant les instruments.

855. La *Jamaïque* et le *Mali* mentionnent l'absence de réglementation sur les différents régimes de congé pour soins à fournir aux proches dont bénéficient les travailleurs ayant des responsabilités familiales, notamment le congé de paternité, le congé parental, le congé d'adoption et le congé en cas de maladie d'un membre de la famille. À cet égard, la commission observe que, bien que les normes internationales du travail en vigueur établissent des dispositions générales concernant les différents congés pour soins, elles ne fournissent pas d'orientations détaillées susceptibles d'aider les États Membres à élaborer des politiques relatives à ce type de congés, notamment des valeurs de référence concernant la durée de ces congés, leur répartition entre les personnes qui prodiguent des soins et les prestations octroyées pendant leurs périodes d'absence.

1586 Par exemple, les *Bahamas*, le *Burkina Faso*, le *Cambodge*, le *Guatemala*, la *Guinée*, le *Mali* (Centrale démocratique des Travailleurs du Mali (CDTM)), la *République dominicaine*, *Saint-Kitts-et-Nevis*, le *Suriname*, le *Togo* et le *Viet Nam*.

1587 Par exemple, le *Cambodge*, l'*Égypte*, le *Ghana*, la *Grenade*, la *Malaisie*, la *Namibie*, *Oman* et le *Pérou*.

1588 Par exemple, l'*Allemagne*, l'*Argentine*, l'*Australie*, l'*Autriche*, la *Belgique*, le Bénin, la *Bosnie-Herzégovine*, la *Bulgarie*, le *Burkina Faso*, le *Burundi*, *Cabo Verde*, le *Cameroun*, le *Chili*, la *Chine*, le *Costa Rica*, la *Croatie*, le *Danemark*, l'Équateur, l'*Espagne*, l'*Estonie*, la *France*, le *Ghana*, la *Grenade*, le *Guyana*, le *Honduras*, la *Hongrie*, l'*Irlande*, l'*Islande*, le *Japon*, le *Luxembourg*, *Maurice*, la *Mauritanie*, le *Mexique*, le *Monténégro*, la *Namibie*, le *Panama*, les *Pays-Bas*, le Pérou, la *Pologne*, le *Portugal*, la République de Corée, la République démocratique populaire lao, la République dominicaine, la *Serbie*, les *Seychelles*, la *Slovaquie*, la *Slovénie*, la *Suède*, la *Suisse*, le *Suriname*, l'*Uruguay* et la République bolivarienne du Venezuela.

856. Des domaines d'intérêt potentiels pour une action normative sont également mentionnés par *Israël* en ce qui concerne les allocations familiales, par la *Lituanie* en ce qui concerne la santé et le bien-être psychologiques des femmes (y compris l'accès à des conseils professionnels pendant la maternité), et par la *Malaisie* et le *Mali* en ce qui concerne les méthodes de collecte des informations et des statistiques. Les *Philippines* évoquent également l'émergence de nouvelles formes de travail comme un éventuel domaine à examiner. L'*Indonésie* et l'*Arabie saoudite* mentionnent en outre la nécessité de prendre en considération les situations propres à chaque pays. Parmi les pays qui ont répondu au questionnaire, certains indiquent que des actions normatives sont également nécessaires pour clarifier la notion de responsabilités familiales *(Iraq)* et pour fournir des informations sur les pratiques sur le lieu de travail permettant de concilier vie privée et vie professionnelle *(Algérie)*, ainsi que sur la question de l'éducation *(Chypre)*.

Remarques finales

857. Compte tenu de la décision du Conseil d'administration, la commission a procédé pour la première fois à l'examen conjoint des conventions n^{os} 111, 156 et 183, et des recommandations qui les accompagnent. Elle accueille favorablement cette toute première occasion d'étudier ces instruments ensemble et à travers une perspective d'égalité des genres, et salue les réponses détaillées reçues des gouvernements, de même que les commentaires de plusieurs organisations de travailleurs et d'employeurs. À travers la présente Étude d'ensemble, la commission s'est efforcée de fournir de manière aussi concise que possible des explications sur la portée et la signification des dispositions des instruments examinés, et d'exposer les bonnes pratiques et les obstacles empêchant leurs application et ratification. Elle espère que cette Étude d'ensemble fournira un aperçu utile de la situation actuelle du droit et de la pratique dans les États Membres de l'OIT en ce qui concerne ces instruments et inspirera peut-être certains États Membres quant aux mesures qui peuvent être adoptées, en tenant compte des points de vue des partenaires sociaux, pour surmonter les obstacles entravant une éventuelle ratification des conventions étudiées.

858. Il est essentiel de remédier aux difficultés et aux lacunes en temps utiles et de manière efficace pour faire progresser un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, comme le préconise la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, et pour s'adapter à l'évolution du monde du travail et aux transitions démographiques qui s'opèrent. À cet égard, la commission souhaite rappeler que la Déclaration du centenaire demande à l'OIT de consacrer ses efforts à parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds, en procédant régulièrement à une évaluation des progrès accomplis, qui: i) permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale; ii) favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales; iii) offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs; et iv) encourage les investissements dans l'économie du soin[1589].

859. La présente Étude d'ensemble révèle l'interconnexion et, dans une certaine mesure, l'interdépendance de l'application efficace des instruments examinés. Il est essentiel d'appliquer les conventions n^{os} 156 et 183 pour parvenir à l'égalité des genres au travail et, dans le même temps; la pleine réalisation de ces deux instruments restera une gageure à moins d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe et le genre, conformément à la convention n^{o} 111.

860. La plupart des thèmes identifiés dans la présente Étude d'ensemble ont un dénominateur commun, à savoir qu'***il ne peut y avoir d'égalité parfaite au travail si des inégalités persistent dans un contexte plus vaste.***

861. L'élimination de la discrimination fondée sur le genre et le sexe, notamment par la promotion d'une protection spéciale en cas de maternité et de responsabilités familiales, est essentielle sans suffire en soi pour garantir une véritable égalité des genres au travail. ***Il est urgent d'opérer un changement qualitatif dans la dynamique des relations entre hommes et femmes où les contraintes spécifiques au genre et les obstacles structurels trouvent leur origine. À cet égard, la commission estime qu'il faut accorder la priorité à la lutte contre les stéréotypes et les idées et pratiques qui octroient certaines compétences ou capacités aux hommes et aux femmes, ou attribuent des rôles spécifiques en fonction du sexe ou du genre.*** Ce changement est non seulement nécessaire pour permettre l'application des instruments étudiés, mais aussi pour en garantir l'efficacité à long terme. L'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail est une valeur fondamentale de l'OIT. L'égalité des genres est une composante essentielle de la notion de travail décent. L'objectif d'un travail de qualité acceptable, assurant une protection sociale, permettant une carrière et une formation continue, équilibré avec la vie familiale ne peut être atteint sans l'égalité des sexes.

862. La commission souhaite soulever différents points précis en lien avec chaque instrument.

1589 OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108^{e} session, 2019, partie II, A. viii).

Convention n° 111

863. Des enseignements tirés de la présente Étude d'ensemble, la commission observe que plus de 60 ans après l'adoption de la convention n° 111, l'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession reste une entreprise difficile. Les stratégies doivent être innovantes pour combattre des formes de discrimination multiples et intersectionnelles, dont des pratiques discriminatoires moins visibles et ancrées dans des inégalités structurelles.

864. La commission constate que les cadres juridiques pour lutter contre la discrimination évoluent constamment et l'éventail des motifs interdits de discrimination dans la législation nationale est très large. Pourtant, des lacunes persistent dans nombre de pays en ce qui concerne l'interdiction de la discrimination fondée sur les sept motifs explicitement énumérés au paragraphe 1 *a)* de l'article 1 de la convention. De plus, beaucoup reste à faire pour interdire et combattre le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe et le genre et les discriminations multiples et intersectionnelles. En outre, les protections législatives et réglementaires contre la discrimination et les politiques prônant l'égalité dans l'emploi et la profession ne parviennent toujours pas à contrer les forces en action sur le marché du travail qui laissent souvent de côté certains groupes, tels que les travailleurs dans l'économie informelle, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques. ***La commission souligne que la réalisation de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession passe forcément par la pleine application de la convention n° 111, c'est-à-dire qu'il faut s'attaquer à toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession, ou au moins à celles fondées sur l'un des motifs de discrimination énumérés au paragraphe 1 a) de la convention. Au moment de formuler et d'adopter des mesures pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession, les États Membres devraient tenir compte de la situation de certains groupes défavorisés et s'attaquer aux effets de la discrimination multiple.***

865. La commission a également noté que les stéréotypes de genre et la ségrégation professionnelle restent un obstacle principal et systématique à l'égalité des genres au travail. Souvent présents à tous les stades de l'emploi et de la profession, les stéréotypes de genre relèguent en général certains groupes à des études, des emplois, des secteurs ou des professions spécifiques, considérés comme plus appropriés pour eux ou leur convenant mieux. À cet égard, les femmes continuent de se heurter à des obstacles pour accéder aux possibilités d'éducation et de formation de leur choix, en particulier dans des domaines où elles sont moins présentes ou qui sont traditionnellement vus comme «masculins». Elles sont alors dirigées vers des emplois, des secteurs ou des professions qui sont moins bien rémunérés, dont les conditions de travail et d'emploi sont moins bonnes ou qui se situent au bas de l'échelle des emplois. Il arrive que des emplois ou des professions soient interdits aux femmes à cause de stéréotypes de genre quant à leurs rôle, aspiration et capacités. Lorsque des femmes réussissent à se saisir de possibilités spécifiques d'emploi et de profession, elles sont parfois contraintes de choisir un travail ou de rester dans des emplois qui leur offrent la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, ou dans lesquels elles se sentent plus protégées contre la violence et le harcèlement. Les hommes peuvent aussi être confrontés à de la discrimination et de la stigmatisation lorsqu'ils tentent d'accéder à des formations ou à des emplois ou professions traditionnellement vus comme «féminins».

866. La commission rappelle qu'il est important d'adopter une approche globale pour combattre la ségrégation professionnelle et les stéréotypes de genre, comprenant non seulement des cadres législatifs et réglementaires, mais aussi des mesures visant à faire évoluer la société. À cet égard, elle se félicite des nombreux efforts déployés par les gouvernements et les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'accès des hommes, des garçons, des femmes et des filles à des possibilités d'emploi et de profession plus nombreuses, meilleures et plus diversifiées, y compris dans un monde du travail en évolution rapide où les compétences numériques deviennent indispensables. ***La commission demande aux États Membres d'adopter des mesures volontaristes en collaboration avec les partenaires sociaux, dont des actions de sensibilisation, pour lutter contre les stéréotypes de genre et les normes qui sous-tendent la***

ségrégation professionnelle. Du reste, elle les encourage à continuer d'adopter des mesures pour promouvoir la présence de femmes dans un plus grand nombre d'emplois, y compris ceux qui sont traditionnellement considérés comme «masculins» et à des postes de direction, et d'encourager la présence d'hommes dans des emplois traditionnellement considérés comme «féminins». La commission rappelle également qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi, des inégalités de genre persistent également, notamment pour ce qui est de l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La commission renvoie à la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 qui, bien que n'étant pas examinées dans la présente étude, figurent toujours parmi les outils normatifs essentiels de l'OIT pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes.

867. La commission note que les lacunes et l'absence de couverture continuent de poser des difficultés pour appliquer la convention n° 111 et suivre les orientations de la recommandation n° 111. Certains secteurs, emplois et professions ne sont pas entièrement couverts par les dispositions de lutte contre la discrimination ou bénéficient d'une protection inégale par rapport à celle fournie en général par le droit du travail. En outre, dans les situations où il se combine avec la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, le traitement législatif et réglementaire différencié de certains emplois, secteurs et professions peut s'apparenter à de la discrimination indirecte fondée sur le sexe et le genre. À cet égard, une attention particulière doit être accordée à l'économie informelle. ***La commission veut croire que tous les États Membres prendront les mesures nécessaires pour s'assurer que tous les emplois, secteurs et professions bénéficient d'une protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession conformément à la convention, et pour examiner tout traitement législatif et réglementaire différencié en ce qui concerne l'emploi et la profession afin de veiller à ce qu'il ne s'apparente pas à de la discrimination indirecte.***

868. La commission note également que les cadres nationaux en faveur de l'égalité des genres dans l'emploi et la profession continuent d'évoluer, et constate que des progrès significatifs ont été réalisés dans la pratique. À cet égard, elle se réjouit des efforts de plusieurs pays pour fournir des informations statistiques relatives à l'emploi et la profession, le plus souvent sur des indicateurs relatifs à la main-d'œuvre ventilés par sexe. La commission note que dans la plupart des cas, il est difficile de déterminer clairement si ces données sont utilisées de façon efficace et constructive pour éclairer la formulation des politiques. Elle constate qu'en général, les pays communiquent des informations sur les politiques nationales et les plans d'action successifs en faveur de l'égalité des genres au travail, mais précisent rarement si leur application et leurs résultats font l'objet d'un suivi et s'il en est tenu compte au moment de formuler la politique suivante. De plus, les niveaux de détails de ces données statistiques fluctuent et certains Membres ont fait savoir qu'ils rencontraient des difficultés à mettre en place un système efficace de collecte de données. La commission note aussi que malgré les efforts déployés dans bien des pays, l'application effective des cadres nationaux en cas de discrimination reste un réel défi pour réussir à mettre en œuvre la convention dans la pratique. ***La commission souligne que la collecte de données exactes et détaillées est essentielle pour mettre en œuvre la convention n° 111 en ce qu'elle permet d'évaluer l'efficacité des actions adoptées et dans le même temps, de formuler de futures mesures en s'appuyant sur des informations factuelles. Dans cette optique, il convient de concevoir et de renforcer des méthodologies de recueil d'informations pour réunir des informations statistiques pertinentes, ventilées par sexe et autres caractéristiques personnelles, professions et secteurs économiques.***

Convention n° 156

869. La commission se félicite du fait que la législation de nombreux États Membres interdit la discrimination dans l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Elle a eu l'occasion de présenter tout au long de cette Étude d'ensemble de bonnes pratiques de politiques favorables à la famille tenant compte des besoins variés, spécifiques et fluctuants des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

870. La commission rappelle que l'alinéa *b)* de l'article 4 de la convention réclame l'adoption de mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales pour tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale. Sur la base des informations communiquées par les États Membres, la commission note que la majorité de ces mesures incluent notamment:

- ***Des dispositifs de congé***, comme des congés parentaux, de maternité et de paternité, des congés d'adoption ou des congés en cas d'urgence, sont désormais prévus dans la législation de nombreux pays. Cependant, la commission observe que même si ces congés existent, il reste compliqué de garantir que les hommes y accèdent sur un pied d'égalité et se prévalent de ce droit. Des congés *rémunérés équitablement* répartis entre les travailleuses et les travailleurs contribuent grandement à promouvoir une véritable égalité des genres dans l'emploi et la profession et tendent à réduire la stigmatisation liée à la prise de congés. De telles dispositions aident aussi les femmes à accéder à un emploi et à le conserver pendant la grossesse et les périodes où elles s'occupent de leurs enfants, et facilitent leur entrée ou leur retour sur le marché du travail après des congés. Depuis peu, une tendance se dégage dans certains pays où des congés de longue durée pour prendre soin de personnes dépendantes (un enfant en situation de handicap ou un membre de la famille présentant une dépendance fonctionnelle à long terme)[1590] sont désormais disponibles. À cet égard, la commission souhaite insister sur l'importance de prévoir des dispositifs de congé (et un aménagement du temps de travail) appropriés pour permettre aux travailleurs de prendre soin des membres âgés de leur famille et ainsi anticiper les besoins croissants de soins liés au vieillissement de la population[1591]. ***La commission a noté combien il était positif que les États Membres, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, adoptent des mesures volontaristes pour promouvoir et étendre les politiques de congé en les accompagnant de mesures pour assurer la sécurité du revenu, surtout pour les pères qui travaillent et les autres personnes qui prodiguent des soins.***
- ***Des modalités de travail flexibles***, comme le prévoient les paragraphes 18 et 19 de la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, figurent parmi les éléments qui participent à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale des parents. L'absence de modalités de travail flexibles a souvent un impact sur les femmes qui se trouvent contraintes d'interrompre leur carrière ou quittent le marché du travail pour prendre soin des enfants ou s'occuper des membres malades de la famille. La commission estime qu'il relève de la responsabilité des gouvernements, en collaboration avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, de mettre en place un environnement favorable en commençant par veiller à l'accès sur un pied d'égalité à des modalités de travail flexibles. ***La commission insiste sur l'importance de fournir des conditions de travail qui répondent aux besoins des travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales, conformément à l'alinéa b) de l'article 4 de la convention. Elle encourage les États Membres, en consultation avec les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs, à suivre les orientations fournies aux paragraphes 18 et 19 de la recommandation n° 165 sur les différents types de modalités de travail.***

1590 Voir chapitre VII.

1591 CEACR, Observation générale sur la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, 2020.

- ***Des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille***, comme le prévoit l'article 5 de la convention[1592], aident assurément les parents qui travaillent à accéder à une activité économique, à y participer et y progresser, et contribuent à réduire les écarts de genre sur le marché du travail. ***La commission estime qu'il est important que les mandants tripartites redoublent d'efforts pour fournir des services accessibles, abordables et de qualité, dont des installations de soins aux enfants et de soins de longue durée, pour concilier la vie professionnelle et les soins à apporter aux enfants, aux personnes âgées ou aux parents malades.***

871. ***La commission reconnaît que des mesures favorables à la famille qui aident tant les hommes que les femmes à réconcilier leurs responsabilités professionnelles et familiales sont essentielles pour encourager l'égalité des genres dans l'emploi et la profession et combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes. De telles mesures devraient s'intégrer au programme porteur de changements profonds qui aide à parvenir à l'égalité des genres dans l'emploi et la profession.***

Convention nº 183

872. La commission se félicite des mesures positives adoptées dans de nombreux pays pour renforcer la protection de l'emploi et de la santé des femmes enceintes ou allaitantes, étendre la couverture de la sécurité sociale en cas de maternité, allonger la durée du congé de maternité et augmenter les niveaux des prestations en espèces, faciliter l'accès à des services de santé maternelle abordables et lutter contre la discrimination au travail fondée sur la maternité. ***La commission souligne qu'une protection pleine et efficace de la maternité est vitale à la réalisation d'une véritable égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes au travail, car elle procure un soutien aux travailleuses pour élever une famille dans des conditions de sécurité du revenu et prévient que leur santé et celle de leur enfant soit mise en péril, tout en veillant à ce qu'elles ne perdent pas leur emploi à cause de leur grossesse ou de leur congé de maternité.***

873. Toutefois, la commission observe qu'il reste difficile de parvenir à une protection complète de la maternité et que partout dans le monde, des lacunes législatives ou un manque d'application de la législation relative à la protection de la maternité sont à l'origine d'une protection insuffisante de bon nombre de femmes enceintes ou allaitantes. Cela concerne principalement les femmes engagées dans des formes atypiques de travail dépendant, comme l'emploi à temps partiel et temporaire, le travail à domicile ou l'emploi déguisé, qui font souvent partie des personnes les plus vulnérables ou ayant le plus besoin de protection. Elles pourraient ne pas être couvertes par la législation nationale ou être *de facto* exclues des régimes et des dispositions statutaires de protection de la maternité parce qu'elles ne parviennent pas à satisfaire aux critères d'éligibilité. ***Par conséquent, la commission encourage fermement les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour que toutes les travailleuses, et en particulier celles engagées dans des formes atypiques de travail dépendant, et dans la mesure du possible les travailleuses indépendantes, jouissent du droit à la protection de la maternité et bénéficient d'un ensemble complet de mesures publiques prévues par la convention nº 183 et la recommandation (nº 191) sur la protection de la maternité, 2000. À cet égard, elle estime qu'il est important de s'attaquer aux obstacles juridiques, financiers, administratifs et autres qui peuvent empêcher les femmes de bénéficier de la protection de la maternité et d'assurer un suivi et une application effective des droits à la protection de la maternité.***

1592 Recommandation nº 165 (paragraphes 24 à 26 et 32 à 34).

874. La commission souligne qu'il est toujours ardu de veiller, tant en droit que dans la pratique, à la protection de l'emploi des femmes enceintes ou allaitantes, ainsi qu'à la non-discrimination au moment du recrutement, de garantir leur droit à reprendre le travail à la suite d'un congé de maternité et de les protéger d'un licenciement fondé sur la maternité. La commission constate avec préoccupation la persistance dans plusieurs pays de la pratique discriminatoire qui consiste à exiger des salariées ou des candidates à un poste de faire part de leurs intentions en matière de famille ou de se soumettre à un test de grossesse. En outre, il arrive toujours fréquemment que les femmes n'aient aucune garantie, en droit comme dans la pratique, de récupérer leur poste ou un poste équivalent après leur congé de maternité. La commission a aussi pris note d'informations faisant état du nombre important de cas où des femmes ont été licenciées à cause de leur grossesse, pendant leur grossesse ou dans les mois qui ont suivi leur accouchement ou encore en raison de leur absence liée au congé de maternité. ***La commission demande aux États Membres de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur la maternité à tous les stades de l'emploi et de la profession. Les mesures adoptées en ce sens devraient veiller à ce que la grossesse et la maternité ne constituent pas un obstacle pour les femmes pour accéder à des emplois décents et les conserver, et que les femmes en âge de procréer ne soient pas pénalisées de crainte qu'elles s'absentent ou deviennent des salariées «coûteuses» à cause de leur grossesse ou maternité.***

875. La commission rappelle l'importance de protéger la santé maternelle sur le lieu de travail pour parvenir à l'égalité des genres. Si la garantie d'un environnement de travail sûr et salubre doit être assurée aux hommes comme aux femmes, il convient d'accorder une protection particulière aux femmes enceintes ou allaitantes pour veiller à la santé à la fois de la mère et de l'enfant. La commission se félicite qu'un certain nombre de pays aient reconnu le droit des femmes enceintes ou allaitantes de ne pas exécuter un travail jugé à risques ou dangereux, tant par sa nature que par les conditions dans lesquelles il s'effectue, y compris le travail de nuit. ***La commission insiste sur l'importance de protéger la santé maternelle sur le lieu de travail pour parvenir à l'égalité des genres. Elle encourage vivement les États Membres à s'assurer que les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'effectuer des travaux préjudiciables à la santé de la mère ou de l'enfant, ou dans le cas où une évaluation a établi qu'il existait un risque important pour la santé de la mère ou de l'enfant. Elle rappelle que la détermination de ce qui constitue un travail «dangereux ou insalubre» pour les femmes enceintes doit être laissée à l'autorité compétente, et non à l'employeur lui-même, et que les femmes ont le droit de décider de continuer à travailler si leur sécurité et leur santé sont garanties.***

876. À cet égard, la commission rappelle que les interventions spécifiques visant à protéger les femmes enceintes ou allaitantes doivent être strictement liées à la protection de la maternité et ne pas se fonder sur des stéréotypes quant aux capacités professionnelles des femmes et à leur rôle dans la société. ***La commission souligne une fois encore que des mesures de protection qui vont au-delà de la protection de la maternité au sens strict violent le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. À cet égard, il faudrait adopter certaines mesures de sauvegarde, notamment mener des consultations avec les partenaires sociaux et rechercher l'avis des experts, au moment de déterminer les types de travail à interdire et de mettre en place des procédures d'évaluation des risques sur le lieu de travail; il convient aussi de prévoir des mesures de substitution lorsqu'un travail a été jugé dangereux ou malsain.***

877. La commission souligne le rôle indispensable du congé de maternité rémunéré pour protéger la santé et la situation économique des femmes enceintes ou allaitantes et leurs enfants. Elle se félicite du fait que certains États Membres ont allongé la durée du congé de maternité[1593]. Néanmoins, de nombreux pays n'accordent toujours pas un congé de maternité

1593 Par exemple, la *Colombie*, l'Éthiopie et la *Zambie*.

d'une durée de quatorze semaines au moins, comme le prévoit le paragraphe 1 de l'article 4 de la convention, et le niveau des prestations en espèces est parfois inférieur aux références établies aux paragraphes 2 et 3 de l'article 6 de la convention. ***La commission encourage vivement les États Membres à veiller à ce que toutes les femmes protégées par la convention et, dans la mesure du possible, les travailleuses indépendantes, aient droit à un congé de maternité collectivement rémunéré, conformément aux dispositions de la convention. Du reste, elle souligne l'importance de fournir un accès à des prestations financées par les fonds de l'assistance sociale aux femmes qui ne satisfont pas aux conditions pour bénéficier des prestations en espèces, ces femmes appartenant souvent aux catégories de travailleurs les plus vulnérables.***

878. La commission se félicite de l'extension de la fourniture gratuite de soins de santé et des soins médicaux maternels dans certains pays. Des soins médicaux maternels disponibles, accessibles, acceptables et de qualité se révèlent essentiels pour réduire la mortalité maternelle et améliorer les résultats en matière de santé des mères et de leurs enfants. La commission rappelle que le paragraphe 3 de la recommandation n° 191 précise les types de soins médicaux à fournir, dans la mesure du possible, en temps opportun. Elle encourage en outre les gouvernements à accorder des congés payés aux travailleuses enceintes pour se rendre à leurs visites médicales prénatales, comme le prévoit l'alinéa 6 du paragraphe 6 de la recommandation n° 191. ***La commission souligne l'importance de soins médicaux maternels abordables ou gratuits et de congés payés pour les soins prénataux afin d'éviter toute difficulté financière et garantir la sécurité du revenu aux femmes enceintes ou allaitantes. Elle invite les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'accès sur un pied d'égalité à des soins médicaux maternels disponibles, accessibles, acceptables et de qualité, abordables ou gratuits dans la mesure du possible, à toutes les femmes y compris les plus vulnérables.***

879. La commission rappelle que l'efficacité de la protection de la maternité dépend en partie du financement des prestations de maternité en espèces et des soins médicaux. Lorsque les employeurs sont directement responsables du coût des prestations de maternité, ils pourraient être réticents à engager des femmes, à les conserver au sein de leur personnel ou à les faire progresser professionnellement. Du reste, la responsabilité des employeurs à l'égard des prestations de maternité en espèces pourrait faire peser sur eux une charge trop lourde, surtout sur les petites entreprises. À cet égard, la commission accueille favorablement que de nombreux pays aient établi des régimes d'assurance sociale ou étendu la couverture de l'assurance sociale en cas de maternité à un plus grand nombre de travailleuses. ***La commission invite les États Membres à évoluer progressivement de mécanismes de responsabilité des employeurs vers l'établissement de régimes de sécurité sociale basés sur les principes du financement collectif, de la solidarité et du partage des risques pour garantir une meilleure et plus grande protection des travailleurs, conformément au paragraphe 8 de l'article 6 de la convention.***

880. La commission accueille favorablement le fait que la plupart des États Membres prévoient le droit à des pauses quotidiennes pour allaiter au retour du congé de maternité, comme le préconise l'article 10 de la convention. Elle se félicite également que dans certains pays, des salles d'allaitement ou des services de soins aux enfants ou les deux soient prévus sur le lieu de travail. La commission souhaite toutefois insister sur l'importance de veiller à ce que les pauses d'allaitement soient comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence, en application de l'article 10 de la convention, pour éviter toute contrainte financière pour les femmes concernées et leur famille, ce qui pourrait avoir pour effet d'empêcher les femmes de se prévaloir de ce droit. ***Compte tenu de ce qui précède et rappelant l'effet positif des pauses d'allaitement sur le bien-être à la fois de l'enfant et de la mère, ainsi que pour faciliter le retour de la mère sur le lieu de travail, la commission encourage les États Membres***

à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que leur législation prévoit dûment des pauses quotidiennes pour allaiter ou une réduction journalière de la durée du travail.

881. La commission souligne que le droit et la pratique de nombreux pays vont plus loin que les exigences des normes internationales relatives à la protection de la maternité. Il s'agit notamment de: l'extension de la protection de la maternité des femmes engagées dans des formes atypiques d'emploi en adaptant les régimes de protection sociale à la nature de leur activité; l'interdiction pour les employeurs d'exiger des candidates à un poste qu'elles se soumettent à un test de grossesse ou fassent part de leurs intentions en matière de famille; la formation professionnelle pour les femmes qui reviennent d'un congé de maternité; l'obligation d'obtenir le consentement préalable d'une instance compétente avant de licencier une travailleuse enceinte ou allaitante pour veiller à ce que ce licenciement ne soit pas lié à sa maternité; la fourniture de moyens de réparation et d'indemnisation aux femmes en cas de violation du droit à une protection contre tout licenciement abusif; l'allongement de la durée du congé de maternité; des niveaux plus élevés des prestations de maternité en espèces; l'absence de stage pour bénéficier des prestations de maternité en espèces; et des pauses rémunérées pour allaiter et des installations de soins aux enfants financées par l'assurance sociale. Du reste, certains pays étendent des droits précis aux pères ou aux autres personnes qui prodiguent des soins en prévoyant, par exemple, un congé parental rémunéré pour les pères, des congés payés aux pères pour qu'ils assistent aux visites médicales prénatales, le congé de paternité, des pauses pour prendre soin de l'enfant et la transmission de la partie restante du congé de maternité postnatal au père en cas de décès, maladie ou hospitalisation de la mère. ***La commission salue l'évolution du droit et de la pratique qui vont au-delà des exigences minimums établies par les normes relatives à la protection de la maternité, de même que les mesures visant à reconnaître le rôle des pères et des autres personnes qui prodiguent des soins, ce qui contribue à promouvoir le partage des responsabilités des soins à l'enfant et à déconstruire les normes de genre qui y sont liées. De telles pratiques offrent non seulement une plus grande protection aux femmes enceintes ou allaitantes, mais participent aussi à l'égalité des genres dans l'emploi et la profession, et dans la société en général.***

Annexes

Annexe I. État des ratifications (conventions nos 111, 156 et 183)

Membres	Convention n° 111	Convention n° 156	Convention n° 183
Afghanistan	Ratifiée 01/10/1969	—	—
Afrique du Sud	Ratifiée 05/03/1997	—	—
Albanie	Ratifiée 27/02/1997	Ratifiée 11/10/2007	Ratifiée 18/08/2004
Algérie	Ratifiée 12/06/1969	—	—
Allemagne	Ratifiée 15/06/1961	—	Ratifiée 30/09/2021
Angola	Ratifiée 04/06/1976	—	—
Antigua-et-Barbuda	Ratifiée 02/02/1983	—	Ratifiée 06/05/2022
Arabie saoudite	Ratifiée 15/06/1978	—	—
Argentine	Ratifiée 18/06/1968	Ratifiée 17/03/1988	—
Arménie	Ratifiée 29/07/1994	—	—
Australie	Ratifiée 15/06/1973	Ratifiée 30/03/1990	—
Autriche	Ratifiée 10/01/1973	—	Ratifiée 30/04/2004
Azerbaïdjan	Ratifiée 19/05/1992	Ratifiée 29/10/2010	Ratifiée 29/10/2010
Bahamas	Ratifiée 14/06/2001	—	—
Bahreïn	Ratifiée 26/09/2000	—	—
Bangladesh	Ratifiée 22/06/1972	—	—
Barbade	Ratifiée 14/10/1974	—	—
Bélarus	Ratifiée 04/08/1961	—	Ratifiée 10/02/2004
Belgique	Ratifiée 22/03/1977	Ratifiée 10/04/2015	—
Belize	Ratifiée 22/06/1999	Ratifiée 22/06/1999	Ratifiée 09/11/2005
Bénin	Ratifiée 22/05/1961	—	Ratifiée 10/01/2012
Bolivie (État plurinational de)	Ratifiée 31/01/1977	Ratifiée 01/09/1998	—
Bosnie-Herzégovine	Ratifiée 02/06/1993	Ratifiée 02/06/1993	Ratifiée 18/01/2010
Botswana	Ratifiée 05/06/1997	—	—
Brésil	Ratifiée 26/11/1965	—	—
Brunéi Darussalam	—	—	—
Bulgarie	Ratifiée 22/07/1960	Ratifiée 03/04/2006	Ratifiée 06/12/2001
Burkina Faso	Ratifiée 16/04/1962	—	Ratifiée 04/03/2013
Burundi	Ratifiée 25/06/1993	—	—
Cabo Verde	Ratifiée 03/04/1979	—	—
Cambodge	Ratifiée 23/08/1999	—	—
Cameroun	Ratifiée 13/05/1988	—	—
Canada	Ratifiée 26/11/1964	—	—
Chili	Ratifiée 20/09/1971	Ratifiée 14/10/1994	—
Chine	Ratifiée 12/01/2006	—	—

Membres	Convention n° 111	Convention n° 156	Convention n° 183
Chypre	Ratifiée 02/02/1968	—	Ratifiée 12/01/2005
Colombie	Ratifiée 04/03/1969	—	—
Comores	Ratifiée 17/03/2004	—	—
Congo	Ratifiée 26/11/1999	—	—
Costa Rica	Ratifiée 01/03/1962	Ratifiée 11/07/2019	—
Côte d'Ivoire	Ratifiée 05/05/1961	—	—
Croatie	Ratifiée 08/10/1991	Ratifiée 08/10/1991	—
Cuba	Ratifiée 26/08/1965	—	Ratifiée 01/06/2004
Danemark	Ratifiée 22/06/1960	—	—
Djibouti	Ratifiée 28/02/2005	—	Ratifiée 25/09/2020
Dominique	Ratifiée 28/02/1983	—	—
Égypte	Ratifiée 10/05/1960	—	—
El Salvador	Ratifiée 15/06/1995	Ratifiée 12/10/2000	Ratifiée 07/06/2022
Émirats arabes unis	Ratifiée 28/06/2001	—	—
Équateur	Ratifiée 10/07/1962	Ratifiée 08/02/2013	—
Érythrée	Ratifiée 22/02/2000	—	—
Espagne	Ratifiée 06/11/1967	Ratifiée 11/09/1985	—
Estonie	Ratifiée 17/08/2005	—	—
Eswatini	Ratifiée 05/06/1981	—	—
États-Unis d'Amérique	—	—	—
Éthiopie	Ratifiée 11/06/1966	Ratifiée 28/01/1991	—
Fédération de Russie	Ratifiée 04/05/1961	Ratifiée 13/02/1998	—
Fidji	Ratifiée 17/04/2002	—	—
Finlande	Ratifiée 23/04/1970	Ratifiée 09/02/1983	—
France	Ratifiée 28/05/1981	Ratifiée 16/03/1989	—
Gabon	Ratifiée 29/05/1961	—	—
Gambie	Ratifiée 04/09/2000	—	—
Géorgie	Ratifiée 22/06/1993	—	—
Ghana	Ratifiée 04/04/1961	—	—
Grèce	Ratifiée 07/05/1984	Ratifiée 10/06/1988	—
Grenade	Ratifiée 14/05/2003	—	—
Guatemala	Ratifiée 11/10/1960	Ratifiée 06/01/1994	—
Guinée	Ratifiée 01/09/1960	Ratifiée 16/10/1995	—
Guinée-Bissau	Ratifiée 21/02/1977	—	—
Guinée équatoriale	Ratifiée 13/08/2001	—	—
Guyana	Ratifiée 13/06/1975	—	—
Haïti	Ratifiée 09/11/1976	—	—
Honduras	Ratifiée 20/06/1960	—	—
Hongrie	Ratifiée 20/06/1961	—	Ratifiée 04/11/2003

Membres	Convention n° 111	Convention n° 156	Convention n° 183
Îles Cook	—	—	—
Îles Marshall	—	—	—
Îles Salomon	Ratifiée 13/04/2012	—	—
Inde	Ratifiée 03/06/1960	—	—
Indonésie	Ratifiée 07/06/1999	—	—
Iran (République islamique d')	Ratifiée 30/06/1964	—	—
Iraq	Ratifiée 15/06/1959	—	—
Irlande	Ratifiée 22/04/1999	—	—
Islande	Ratifiée 29/07/1963	Ratifiée 22/06/2000	—
Israël	Ratifiée 12/01/1959	—	—
Italie	Ratifiée 12/08/1963	—	Ratifiée 07/02/2001
Jamaïque	Ratifiée 10/01/1975	—	—
Japon	—	Ratifiée 09/06/1995	—
Jordanie	Ratifiée 04/07/1963	—	—
Kazakhstan	Ratifiée 06/12/1999	Ratifiée 17/01/2013	Ratifiée 13/06/2012
Kenya	Ratifiée 07/05/2001	—	—
Kirghizistan	Ratifiée 31/03/1992	—	—
Kiribati	Ratifiée 17/06/2009	—	—
Koweït	Ratifiée 01/12/1966	—	—
Lesotho	Ratifiée 27/01/1998	—	—
Lettonie	Ratifiée 27/01/1992	—	Ratifiée 09/02/2009
Liban	Ratifiée 01/06/1977	—	—
Libéria	Ratifiée 22/07/1959	—	—
Libye	Ratifiée 13/06/1961	—	—
Lituanie	Ratifiée 26/09/1994	Ratifiée 06/05/2004	Ratifiée 29/09/2003
Luxembourg	Ratifiée 21/03/2001	—	Ratifiée 08/04/2008
Macédoine du Nord	Ratifiée 17/11/1991	Ratifiée 17/11/1991	Ratifiée 03/10/2012
Madagascar	Ratifiée 11/08/1961	—	—
Malaisie	—	—	—
Malawi	Ratifiée 22/03/1965	—	—
Maldives	Ratifiée 04/01/2013	—	—
Mali	Ratifiée 02/03/1964	—	Ratifiée 05/06/2008
Malte	Ratifiée 01/07/1968	—	—
Maroc	Ratifiée 27/03/1963	—	Ratifiée 13/04/2011
Maurice	Ratifiée 18/12/2002	Ratifiée 05/04/2004	Ratifiée 13/06/2019
Mauritanie	Ratifiée 08/11/1963	—	—
Mexique	Ratifiée 11/09/1961	—	—
Mongolie	Ratifiée 03/06/1969	—	—
Monténégro	Ratifiée 03/06/2006	Ratifiée 03/06/2006	Ratifiée 19/04/2012

Membres	Convention n° 111	Convention n° 156	Convention n° 183
Mozambique	Ratifiée 06/06/1977	—	—
Myanmar	—	—	—
Namibie	Ratifiée 13/11/2001	—	—
Népal	Ratifiée 19/09/1974	—	—
Nicaragua	Ratifiée 31/10/1967	—	—
Niger	Ratifiée 23/03/1962	Ratifiée 05/06/1985	Ratifiée 10/06/2019
Nigéria	Ratifiée 02/10/2002	—	—
Norvège	Ratifiée 24/09/1959	Ratifiée 22/06/1982	Ratifiée 09/11/2015
Nouvelle-Zélande	Ratifiée 03/06/1983	—	—
Oman	—	—	—
Ouganda	Ratifiée 02/06/2005	—	—
Ouzbékistan	Ratifiée 13/07/1992	—	—
Pakistan	Ratifiée 24/01/1961	—	—
Palaos	—	—	—
Panama	Ratifiée 16/05/1966	—	Ratifiée 22/03/2022
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Ratifiée 02/06/2000	—	—
Paraguay	Ratifiée 10/07/1967	Ratifiée 21/12/2007	—
Pays-Bas	Ratifiée 15/03/1973	Ratifiée 24/03/1988	Ratifiée 15/01/2009
Pérou	Ratifiée 10/08/1970	Ratifiée 16/06/1986	Ratifiée 09/05/2016
Philippines	Ratifiée 17/11/1960	—	—
Pologne	Ratifiée 30/05/1961	—	—
Portugal	Ratifiée 19/11/1959	Ratifiée 02/05/1985	Ratifiée 08/11/2012
Qatar	Ratifiée 18/08/1976	—	—
République arabe syrienne	Ratifiée 10/05/1960	—	—
République centrafricaine	Ratifiée 09/06/1964	—	—
République de Corée	Ratifiée 04/12/1998	Ratifiée 29/03/2001	—
République de Moldova	Ratifiée 12/08/1996	—	Ratifiée 28/08/2006
République démocratique du Congo	Ratifiée 20/06/2001	—	—
République démocratique populaire lao	Ratifiée 13/06/2008	—	—
République dominicaine	Ratifiée 13/07/1964	—	Ratifiée 09/02/2016
République-Unie de Tanzanie	Ratifiée 26/02/2002	—	—
Roumanie	Ratifiée 06/06/1973	—	Ratifiée 23/10/2002
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	Ratifiée 08/06/1999	—	—
Rwanda	Ratifiée 02/02/1981	—	—
Sainte-Lucie	Ratifiée 18/08/1983	—	—
Saint-Kitts-et-Nevis	Ratifiée 25/08/2000	—	—
Saint-Marin	Ratifiée 19/12/1986	Ratifiée 19/04/1988	Ratifiée 19/06/2019

Membres	Convention n° 111	Convention n° 156	Convention n° 183
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Ratifiée 09/11/2001	—	—
Samoa	Ratifiée 30/06/2008	—	—
Sao Tomé-et-Principe	Ratifiée 01/06/1982	—	Ratifiée 12/06/2017
Sénégal	Ratifiée 13/11/1967	—	Ratifiée 18/04/2017
Serbie	Ratifiée 24/11/2000	Ratifiée 24/11/2000	Ratifiée 31/08/2010
Seychelles	Ratifiée 23/11/1999	—	—
Sierra Leone	Ratifiée 14/10/1966	—	—
Singapour	—	—	—
Slovaquie	Ratifiée 01/01/1993	Ratifiée 14/06/2002	Ratifiée 12/12/2000
Slovénie	Ratifiée 29/05/1992	Ratifiée 29/05/1992	Ratifiée 01/03/2010
Somalie	Ratifiée 08/12/1961	—	—
Soudan	Ratifiée 22/10/1970	—	—
Soudan du Sud	Ratifiée 29/04/2012	—	—
Sri Lanka	Ratifiée 27/11/1998	—	—
Suède	Ratifiée 20/06/1962	Ratifiée 11/08/1982	—
Suisse	Ratifiée 13/07/1961	—	Ratifiée 04/06/2014
Suriname	Ratifiée 04/01/2017	—	—
Tadjikistan	Ratifiée 26/11/1993	—	—
Tchad	Ratifiée 29/03/1966	—	—
Tchéquie	Ratifiée 01/01/1993	—	Ratifiée 03/07/2017
Thaïlande	Ratifiée 13/06/2017	—	—
Timor-Leste	Ratifiée 10/05/2016	—	—
Togo	Ratifiée 08/11/1983	—	—
Tonga	—	—	—
Trinité-et-Tobago	Ratifiée 26/11/1970	—	—
Tunisie	Ratifiée 14/09/1959	—	—
Türkiye	Ratifiée 19/07/1967	—	—
Turkménistan	Ratifiée 15/05/1997	—	—
Tuvalu	—	—	—
Ukraine	Ratifiée 04/08/1961	Ratifiée 11/04/2000	—
Uruguay	Ratifiée 16/11/1989	Ratifiée 16/11/1989	—
Vanuatu	Ratifiée 28/07/2006	—	—
Venezuela (République bolivarienne du)	Ratifiée 03/06/1971	Ratifiée 27/11/1984	—
Viet Nam	Ratifiée 07/10/1997	—	—
Yémen	Ratifiée 22/08/1969	Ratifiée 13/03/1989	—
Zambie	Ratifiée 23/10/1979	—	—
Zimbabwe	Ratifiée 23/06/1999	—	—

Annexe II. Gouvernements ayant présenté un rapport

- Afrique du Sud
- Algérie
- Allemagne
- Angola
- Arabie saoudite
- Argentine
- Arménie
- Australie
- Autriche
- Azerbaïdjan
- Bahamas
- Bahreïn
- Belgique
- Bénin
- Bosnie-Herzégovine
- Botswana
- Brésil
- Bulgarie
- Burkina Faso
- Burundi
- Cabo Verde
- Cambodge
- Cameroun
- Canada
- Chili
- Chine
- Chypre
- Colombie
- Costa Rica
- Côte d'Ivoire
- Croatie
- Cuba
- Danemark
- Égypte
- El Salvador
- Équateur
- Espagne
- Estonie
- Eswatini
- États-Unis d'Amérique
- Fédération de Russie
- Finlande
- France
- Géorgie
- Ghana
- Grèce
- Grenade
- Guatemala
- Guinée
- Guyana
- Honduras
- Hongrie
- Îles Cook
- Indonésie
- Iraq
- Irlande
- Islande
- Israël
- Italie
- Jamaïque
- Japon
- Kazakhstan
- Lettonie
- Lituanie
- Luxembourg
- Malaisie
- Maldives
- Mali
- Malte
- Maroc
- Maurice
- Mauritanie
- Mexique
- Monténégro
- Myanmar
- Namibie
- Népal
- Nicaragua
- Nouvelle-Zélande
- Oman
- Pakistan
- Panama
- Pays-Bas
- Pérou
- Philippines
- Pologne
- Portugal
- Qatar
- République de Corée
- République de Moldova
- République démocratique populaire lao
- République dominicaine
- Saint-Kitts-et-Nevis
- Sénégal
- Serbie
- Seychelles
- Slovaquie
- Slovénie
- Somalie
- Soudan du Sud
- Suède
- Suisse
- Suriname
- Tadjikistan
- Tchéquie
- Togo
- Trinité-et-Tobago
- Tunisie
- Türkiye
- Turkménistan
- Uruguay
- Venezuela (République bolivarienne du)
- Viet Nam
- Zimbabwe

Annexe III. Organisations de travailleurs et d'employeurs ayant présenté un rapport

Organisations de travailleurs

Argentine

- Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA)

Autriche

- Chambre fédérale du travail (BAK)

Belgique

- Confédération des syndicats chrétiens (CSC)
- Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)
- Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

Burundi

- Confédération des syndicats du Burundi (COSYBU)

Colombie

- Confédération des travailleurs de Colombie (CTC)
- Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT)

Costa Rica

- Confédération des travailleurs Rerum Novarum (CTRN)
- Centrale du mouvement des travailleurs costariciens (CMTC)

Espagne

- Union générale des travailleurs (UGT)
- Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO)

Fédération de Russie

- Confédération du travail de Russie (KTR)

Finlande

- Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)
- Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur (Akava)
- Confédération finlandaise des professionnels (STTK)

France

- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Italie
- Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)
- Confédération générale italienne du travail (CGIL)
- Union italienne du travail (UIL)

Lettonie
- Confédération des syndicats libres de Lettonie (FTUCL)

Maldives
- Congrès des syndicats des Maldives (MTUC)

Mali
- Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM)
- Centrale démocratique des Travailleurs du Mali (CDTM)

Nouvelle-Zélande
- Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande (NZCTU)

Pays-Bas
- Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV)
- Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)

Pérou
- Centrale autonome des travailleurs du Pérou (CATP)
- Confédération des travailleurs du Pérou (CTP)
- Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP)
- Centrale unitaire des travailleurs du Pérou (CUT-Perú)

Pologne
- Syndicat indépendant et autonome «Solidarnosc»

Portugal
- Confédération générale des travailleurs portugais – Intersyndicale nationale (CGTP-IN)

République de Corée
- Confédération coréenne des syndicats (KCTU)

République démocratique populaire lao
- Fédération des syndicats du Laos (LFTU)

République dominicaine
- Confédération autonome des syndicats ouvriers (CASC)
- Confédération nationale des travailleurs dominicains (CNTD)
- Confédération nationale d'unité syndicale (CNUS)

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
- Congrès des syndicats (TUC)

Sénégal
- Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)

Serbie
- Confédération des syndicats autonomes de Serbie (CATUS)

Suède
- Confédération suédoise des professionnels (TCO)
- Confédération suédoise des associations professionnelles (SACO)
- Confédération suédoise des syndicats (LO)

Zimbabwe
- Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU)

Organisations internationales de travailleurs
- Confédération syndicale internationale (CSI)
- Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

Organisations d'employeurs
Brésil
- Confédération nationale de l'industrie (CNI)

Costa Rica
- Union costaricienne des chambres et associations d'entreprises privées (UCCAEP)

Finlande
- Confédération des industries de Finlande (EK)
- Fédération d'Entreprises Finlandaises (FFE)

Lettonie
- Confédération d'Employeurs de Lettonie (ECL)

Portugal
- Confédération de l'industrie portugaise (CIP)

République démocratique populaire lao
- Chambre nationale de commerce et d'industrie du Laos (LNCCI)

Serbie
- Association serbe des employeurs (SAE)

Organisations Internationales d'employeurs
- Organisation internationale des employeurs (OIE)

ISBN 978-92-2-037745-1