



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# La maternité au travail: Une revue de la législation nationale

## Deuxième édition

### Résultats de la Base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi

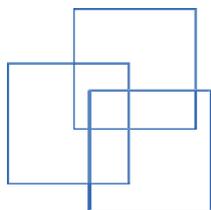
## Résumé Exécutif

Ce rapport examine les dispositions juridiques nationales en vigueur en matière de protection de la maternité dans 167 États Membres de l'OIT, en se souciant particulièrement de leur degré de conformité à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et sa recommandation (n° 191). Cette étude a constaté que tous les 167 États Membres disposaient d'une législation sur la protection de la maternité et n'a recensé aucun État qui en était dépourvu.

Une partie de l'étude porte sur les trois aspects clefs des dispositions relatives au congé de maternité: la durée, les prestations versées et la source du financement. Elle compare les législations en vigueur dans 167 États Membres de l'OIT aux normes les plus récentes de l'OIT, séparément et par région. Cette évaluation montre, en fonction des données disponibles, que, dans l'ensemble, 30 pour cent des États Membres satisfont pleinement aux exigences de la convention n° 183 concernant les trois aspects: ils octroient au moins 14 semaines de congé, payées à un taux d'au moins deux tiers des revenus antérieurs, et financées par la sécurité sociale, des fonds publics ou selon la législation ou la pratique nationale lorsque le financement n'incombe pas seulement à l'employeur. C'est en Asie centrale et en Europe que cette convention est la mieux respectée, et en Asie et au Pacifique et au Moyen-Orient qu'elle l'est le moins.

Légiférer contre la discrimination n'a pas pour seul objectif de prévenir la discrimination, mais vise également à réduire les coûts directs encourus par l'employeur en cas de maternité. En 2009, la moitié des pays examinés (53 pour cent) finançait les prestations grâce à la sécurité sociale, tandis que 17 pour cent d'entre eux avaient recours à un système mixte, financé conjointement par les employeurs et la sécurité sociale. Environ un quart (26 pour cent) des pays ont continué à stipuler dans leur législation que les congés devaient être entièrement financés par l'employeur sans apport de la sécurité sociale ou de fonds publics.

On a constaté, au fil du temps, une amélioration graduelle de la protection de la maternité dans le monde. En 1994, 38 pour cent des pays pour lesquels des informations étaient disponibles accordaient au moins 14 semaines de congé de maternité. 48 pour cent de ces pays ont accordé au moins 14 semaines de congé de maternité en 2009. Pendant cette période, on a également enregistré un recul du système de financement du congé par les employeurs. Le pourcentage de pays qui financent les prestations en espèces par le biais des systèmes financés par les employeurs est tombé de 31 à 26 pour cent, tandis que les dispositifs mixtes, financés conjointement par les employeurs et la sécurité sociale, ont enregistré une hausse.



## Programme des Conditions de Travail et d'Emploi

Secteur de la Protection Sociale  
Bureau international du Travail  
CH-1211 Genève 22,  
Suisse  
Téléphone: +41-22-799-6754  
Fax: +41-22-799-8451  
Courriel: [travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)  
[www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)

La proportion des travailleuses protégées par la législation relative à la protection de la maternité est une des principales préoccupations de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui stipule que cette loi devrait s'appliquer à toutes les femmes ayant un emploi, quelle que soit leur profession ou activité, y compris les femmes employées dans des formes atypiques de travail dépendant. Toutefois, les législations de plusieurs pays n'assurent pas la protection de certaines catégories de travailleuses. C'est souvent le cas, entre autres, des travailleuses domestiques, occasionnelles ou temporaires, même si une minorité croissante de pays s'efforce actuellement d'élargir la protection de la maternité à ces travailleuses.

La deuxième partie de ce rapport porte sur d'autres types de congés, les garanties en matière protection d'emploi, la santé et la sécurité au travail, et l'allaitement. Outre le congé de maternité, l'accès à d'autres types de congés, tels que le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption, peut également aider les travailleurs à concilier travail et vie de famille. Aucune norme de l'OIT n'existe en matière de ces congés, mais au moins 49 pays accordent un certain type de congé dont les pères peuvent bénéficier à la naissance de l'enfant. Autant de pays octroient un congé parental sous une forme ou une autre, outre le congé de maternité, et de nombreux pays proposent des congés aux parents adoptifs.

Les mesures de protection de l'emploi des travailleuses enceintes et de lutte contre la discrimination fondée sur la maternité font partie intégrante de la protection de la maternité. Les normes actuelles en matière de maternité nécessitent une législation contre la discrimination au travail, notamment en matière d'accès à l'emploi, de licenciement et de maintien des prestations liées à l'emploi pendant le congé. Presque tous les pays pour lesquels on dispose d'informations prévoient une législation pour protéger l'emploi pendant la maternité. Au minimum, ces dispositions interdisent généralement le licenciement fondé sur la grossesse ou pendant les congés; leur contenu varie toutefois selon les pays. Un certain nombre de pays considèrent le congé comme une période de travail aux fins de la détermination des droits en matière d'emploi.

Pendant la grossesse et l'allaitement, il peut y avoir des risques au travail qui peuvent nuire à la santé de la mère et de son enfant. De nombreux pays prévoient dans leur législation des dispositions qui protègent les femmes enceintes ou allaitantes contre les risques au travail, en demandant notamment une évaluation des risques ou d'indiquer les substances dangereuses qui doivent être évitées. S'il existe un risque important sur le lieu de travail, la législation prévoit souvent que les employeurs prennent des mesures pour atténuer ces risques en confiant d'autres tâches à la future mère ou en lui permettant de prendre un congé anticipé.

Le droit de poursuivre l'allaitement après avoir repris le travail et l'accès à des structures pour l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates sont également importants pour la santé de la mère et de l'enfant. La législation en vigueur dans environ la moitié des pays prévoit des pauses d'allaitement, outre les pauses habituelles.

Ce rapport se contente de passer en revue les législations et montre que presque tous les pays disposent d'une législation relative à la protection de la maternité, même si ces dispositions ne répondent pas toujours aux normes de l'OIT. La question qui subsiste est bien sûr de savoir si la législation est efficacement appliquée afin que les femmes qui y ont droit puissent exercer leurs droits.

Pendant la grossesse et l'allaitement, il peut y avoir des risques au travail qui peuvent nuire à la santé de la mère et de son enfant. De nombreux pays prévoient dans leur législation des dispositions qui protègent les femmes enceintes ou allaitantes contre les risques au travail, en demandant notamment une évaluation des risques ou d'indiquer les substances dangereuses qui doivent être évitées. S'il existe un risque important sur le lieu de travail, la législation prévoit souvent que les employeurs prennent des mesures pour atténuer ces risques en confiant d'autres tâches à la future mère ou en lui permettant de prendre un congé anticipé.

Le droit de poursuivre l'allaitement après avoir repris le travail et l'accès à des structures pour l'allaitement dans des conditions d'hygiène adéquates sont également importants pour la santé de la mère et de l'enfant. La législation en vigueur dans environ la moitié des pays prévoit des pauses d'allaitement, outre les pauses habituelles.

Ce rapport se contente de passer en revue les législations et montre que presque tous les pays disposent d'une législation relative à la protection de la maternité, même si ces dispositions ne répondent pas toujours aux normes de l'OIT. La question qui subsiste est bien sûr de savoir si la législation est efficacement appliquée afin que les femmes qui y ont droit puissent exercer leurs droits.